

S S D Euse
(H) 3/

**SOSIO-EKONOMI PEKERJA-PEKERJA KILANG CAT
KAWASAN PERUSAHAAN LARKIN
JOHOR BAHRU**

(istimewa untuk;

Mak dan Ayahku

serta keluarga tercinta,

tersebutlah kekasihku.

Juga untuk;

Si dia ?????

Percayal Oleh hawa apa yang

No. Matrik: 36945

Anuar PANDAK AHMAD

" BIO MATI BELAJAR

JANGAN MATI BELANGGO !!! "

PENULIS

Latihan Ilmiah Bagi Memenuhi
Sebahagian Dari Syarat-Syarat
Untuk Ijazah Muda Sastera

Jabatan Antropologi Dan Sosiologi
Universiti Malaya
Kuala Lumpur

Sei 1982/83

PENGHARGAAN

BISMILLAH-RAHMANI-RAHIM

Banyak sudah rintangan dan cubaan-cubaan diharungi dalam usaha saya untuk menyiapkan kajian kes dalam latihan ilmiah ini. Namun demikian, segala-galanya dapat diatasi dengan adanya dorongan dan khidmat nasihat dari orang-orang yang tertentu.

Rasa terima kasih saya yang pertama-tama sekali ialah kepada kedua-dua ibubapa, abang-abang, kakak dan adik-adik saya yang telah banyak memberikan semangat serta dorongan positif untuk saya menjalankan kajian kes dan menyiapkan latihan ilmiah ini. Saya berdoa agar ahli keluarga saya dilindungi Allah hendaknya.

Semasa menjalankan kajian kes ini sehinggalah kepada penghasilen latihan ilmiah ini, saya telah didorong dan ditunjuk ajar oleh Dr. Hing Ai Yun, penerarah di Jabatan Antropologi dan Sosiologi, Universiti Malaya. Saya mengambil kesempatan ini mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan tertinggi saya kepada beliau kerana atas dorongan beliaulah maka kajian kes dan latihan ilmiah ini dapat diselesaikan dengan jayanya. Terima kasih juga kepada abang Semad dan kakitangan Jabatan Antropologi dan Sosiologi yang lain yang terlibat dalam menjayakan latihan ilmiah ini. Akhir sekali, kepada Cik Zaulin bte Abdul Ghani kerana membantu saya untuk taipkan latihan ilmiah ini.

Latihan ini tidak akan berjaya tanpa kerjasama pekerja-pekerja kilang cat tempat kajian kes dijalankan. Terima kasih juga saya ucapkan

kepada mereka-mereka ini. Terima kasih juga saya tujukan kepada Dr. Siti Khadijah bte Zackariah serta suaminya kerana sudi membenarkan pengkaji menetap di rumah mereka ketika kajian kes dijalankan.

Akhir sekali, saya juga ingin merakamkan penghargaan saya kepada pihak MIDA dan Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat yang telah memberikan kerjasama kepada saya di dalam kajian kes ini.

Sekian.

Wassalam

28hb. Disember, 1982.

SINOPSIS

Latihan ilmiah ini, yang bertajuk Sosio-Ekonomi Pekerja-Pekerja Kilang Cat, mempunyai tujuh bab. Tiap-tiap satu bab mempunyai isi kandungan yang tersendiri berdasarkan kepentingan-kepentingan yang perlu ada di dalam sesuatu bab itu. Di bawah ini, pengkaji meringkaskan tiap-tiap isi kandungan di dalam tiap-tiap bab.

Di dalam bab satu, pengkaji menerangkan tentang pengenalan dan tujuan-tujuan kajian kes ini. Seterusnya metod kajian juga diketengahkan. Antara perkara-perkara yang termasuk di dalam hal ini ialah cara-cara mengumpulkan data termasuklah "research design" yang digunakan. Seterusnya masalah-masalah semasa menjalankan kajian juga dibincangkan di dalam bab ini.

Dalam bab dua, aspek-aspek perkembangan majikan diperbincangkan. Di antara perkara-perkara yang disentuh ialah sejarah penubuhan kilang dan perkembangannya. Modal, untung-rugi, lokasi kilang juga diterangkan dengan teliti. Selain dari itu, aspek-aspek yang berhubungan dengan organisasi dan pentadbiran juga disentuh. Seterusnya pengkaji membincangkan aspek-aspek pengeluaran dari jenis-jenis hasil-hasil pengeluaran kilang ini, cara-cara memproses hinggalah kepada bahan-bahan mentah yang digunakan. Teknologi, tenaga buruh dan pemasaran juga diketengahkan di dalam bab dua ini.

Antara aspek-aspek yang dibicarakan di dalam bab ketiga ialah yang berhubungan dengan pekerja-pekerja. Segala punca pendapatan pekerja-pekerja dan potongan yang dikenakan dinyatakan satu persatu. Selain dari itu kemudahan-kemudahan yang diterima oleh pekerja-pekerja juga ada dibin-

cangkan seperti cuti, pengangkutan, kesihatan dan mengenai masa rehat mereka.

Bab Keempat menyentuh tentang pekerja-pekerja secara lebih terperinci. Latarbelakang mereka diperbincangkan dari aspek-aspek seperti umur, jantina, bangsa, status perkahwinan, tanggungan, taraf pendidikan, latarbelakang tempat tinggal dan pengalaman bekerja pekerja-pekerja. Berikutan dari itu, pengkaji menyentuh pula aspek-aspek pekerjaan pekerja-pekerja. Antara yang disentuh itu ialah jenis kerja yang dilakukan, sikap terhadap kerja mereka, menentukan kadar kerja, pekerjaan berat atau ringan, pendapatan dan perbelanjaan, jaminan pekerjaan, status kerja, peluang kenaikan pangkat, kebebasan mobiliti, keselamatan semasa bekerja dan masa lapang mereka.

Cuma dua aspek perbincangan yang terdapat di dalam bab kelima. Kedua-dua aspek tersebut ialah layanan majikan terhadap pekerja-pekerjanya dan tumpuan majikan. Di sini pengkaji cuba memperlihatkan corak layanan dan apakah jenis layanan yang diberikan oleh majikan. Tumpuan majikan iaitu sama ada pada keuntungan atau kebajikan pekerja-pekerjanya juga dibincangkan dengan panjang lebar di dalam bab ini. Tegasnya, di dalam bab ini, hubungan pekerja-majikan diperbincangkan dan sekaligus soal-soal layanan majikan turut terlibat.

Jika di dalam bab Kelima, pengkaji membincangkan layanan majikan kepada pekerja-pekerjanya, maka di dalam bab Keenam pula pengkaji membicarakan tentang sikap atau tindakbalas pekerja-pekerja terhadap layanan yang diberikan oleh majikan. Pandangan pekerja-pekerja tentang Kesatuan Sekerja juga dipersoalkan.

Bab 7, yang merupakan bab terakhir, **pengkaji** memberi kesimpulan-kesimpulan tegas, cadangan-cadangan dan kelemahan-kelemahan yang berhubungan dengan kajian kes ini. Seterusnya garis panduan untuk pengkaji-pengkaji akan datang juga dinyatakan di dalam bab ini.

University of Malaya

KANDUNGAN

	NUKA SURAT
PENGHARGAAN	i
SINOPSIS	iii
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	ix
BAB I :	
1.1 Pengenalan Dan Tujuan Kajian	1
1.2 Bidang Kajian	3
1.3 Kaedah Dan Metod Kajian	4
(i) Sampling	4
(a) Kilang	5
(b) Responden	5
(ii) "Research Design"	6
(a) Survey	7
(b) Exploratory Study"	9
(c) Mengkaji Data Yang Sedia Ada	10
1.4 Cara-cara Mengumpulkan Data	10
(a) Penglibatan Dan Pemerhatian	10
(b) Temuduga Dan Temubual	11
(c) Soal Selidik	12
(d) Mengkaji Data Yang Sedia Ada	12
1.5 Masalah-masalah Kajian	13

BAB II : PERINGKAT KILANG

(A) Perkembangan Dan Pertumbuhan Majikan	18
2.1 Sejarah Penubuhan Dan Perkembangan	19
2.2 Modal	20
2.3 Untung-rugi	21
2.4 Lokasi Kilang	23
2.5 Organisasi (Hairaki, Tugas Dan Fungsi)	26
2.6 Pentadbiran	28
(B) Aspek-Aspek Pengeluaran	31
2.7 Hasil-hasil Pengeluaran (Jenis-Jenisnya)	31
(1) Cat-Cat	32
a Bahan-bahan Mentah	33
- Cara-cara Memproses	34
(2) "Bituminous Compound"	35
- Bahan-bahan Mentah	36
- Cara-cara Memproses	37
(3) Cat "Spray" Atau Cat Sembur	38
- Bahan-bahan Mentah	39
2.8 Teknologi Dan Tenaga Buruh	40
2.9 Pemasaran	41

BAB III: PEKERJA-PEKERJA

(a) Pendapatan Dan Potongan	43
3.1 Gaji	43
3.2 Elaun - (a) "Cola"	44
(b) Elaun Pekerjaan	45

3.3 Bonus	46
3.4 Overtime	46
3.5 Potongan -(a) KWSP	49
(b) PERKESO	50
3.6 (1) Skim Kecelakaan	51
(2) Sekim Persaraan	51
3.6 Kenaikan Gaji	53
3.7 Masa Bekerja (Working Hour)	54
(B) Kemudahan-Kemudahan	57
3.8 Pengangkutan	57
3.9 Kesihatan	58
3.10 Cuti (a) Cuti Umum	60
(b) Cuti Tahunan	61
(c) Cuti Biasa	62
(d) Cuti Bersalin	63
(e) Cuti Sakit	63
(f) Cuti Tahunan	63
(g) Hal-hal Lain Berhubungan Dengan Cuti	63
3.11 Rehat	64
3.12 Kemudahan-kemudahan lain	65

BAB IV : LATARBELAKANG PEKERJA-PEKERJA

(A) Latarbelakang Pekerja-Pekerja	66
4.1 Janjina	66
4.2 Bangea	66

4.3	Umur	67
4.4	Status Perkahwinan	68
4.5	Tanggungan	69
4.6	Taraf Pendidikan	70
4.7	Latarbelakang Tempat Tinggal	71
4.8	Pengalaman Bekerja	72
(B)	Aspek-aspek Pekerjaan Pekerja	74
4.9	Jenis Pekerjaan Sekarang	74
4.10	Sikap Terhadap Kerja	74
4.11	Menentukan Kadar Kerja	75
4.12	Pekerjaan Berat Atau Ringan	76
4.13	Pendapatan Dan Perbelanjaan	77
4.14	Jaminan Pekerjaan	79
4.15	Status Kerja	81
4.16	Peluang Kenaikan Pangkat	82
4.17	Kebebasan Dari Segi Pergerakan	82
4.18	Keselamatan Semasa Kerja	82
4.19	"Leisure Times"	83

BAB V : HUBUNGAN PEKERJA-MAJIKAN

5.1	Layanan Majikan terhadap Pekerja-pekerjanya	85
5.2	Tumpuan Majikan	93

BAB VI : TINDAKBALAS PEKERJA TERHADAP LAYANAN MAJIKAN

6.1	Sikap Pekerja-pekerja Majikan	96
6.2	Hubungan Antara Pekerja-Pekerja	97
6.3	Kesatuan Sekerja Secara Umum	99

6.4 Mengapa Tidak Adanya Kesatuan Sekerja Di Kilang ini 101

6.5 Percubaan Penubuhan Kesatuan Sekerja 103

6.6 Sikap Majikan Terhadap Usaha Penubuhan Kesatuan Sekerja 104

6.7 Sikap Am Pekerja-pekerja Terhadap Kesatuan 105

BAB VII: PENUTUP

7.1 Penguluan Dan Kesimpulan Pengkaji 109

7.2 Kelemahan-Kelemahan Kajian Kes Ini 112

7.3 Saranan Dan Pandangan 114

4.5 Pengalasan Sekerja 73

4.6 Menentukan Kadar Kerja 75

4.7 Pekerja dan Berat Alat Ringan 76

4.8 Perbezaan Burang Pekerja 79

4.9 Jamiran Pekerja 79

4.10 Adakah Uji Anda Memenuhi 80

4.11 Adakah Anda Mengetahui Kertuhas Kerja 81

4.12 "Lainnya" 82

5.1 Bilangan Sekerja Di Setiap Semangat Penyelin 85

5.2 Adakah Anda Dan Supervisor Berkerjasama Dan 89

Selalu Dengan Cara Kerja Yang Dilakukan? 89

6.1 Pengalasan Terhadap Peranan Kesatuan Sekerja 105

6.2 Adakah Kerja-kerja Menambahkan Pandangan Sekerja- 107

Pekerja Dalam Proses Membuat Keputusan? 107

SENARAI JADUAL

MUKA SURAT

Jadual 3.1	Pendapatan Dari Kerja Lebih Masa	48
3.2	Kadar Potongan KWSP	50
3.3	Cuti Am Tambahan	62
4.1	Umur Responden	68
4.2	Status Perkahwinan	68
4.3	Taraf Pendidikan Responden Dan Bapa	70
4.4	Latarbelakang Tempat Tinggal	72
4.5	Pengalaman Bekerja	73
4.6	Menentukan Kadar Kerja	75
4.7	Pekerjaan Berat Atau Ringan	76
4.8	Perbelanjaan Seorang Pekerja Bujang	79
4.9	Jaminan Pekerjaan	79
4.10	Adakah Gaji Anda Mencukupi	80
4.11	Adakah Anda Bercadang Bertukar Kerja	81
4.12	"Leisure-Time"	83
5.1	Bilangan Pekerja Di Bawah Seseorang Penyelia	86
5.2	Adakah Anda Dan Supervisor Bekerjasama Dan Setuju Dengan Cara Kerja Yang Ditetapkan?	89
6.1	Pengetahuan Terhadap Peranan Kesatuan Sekerja	105
6.2	Adakah Kerajaan menimbangkan Pandangan Pekerja-Pekerja Dalam Proses Membuat Keputusan?	107

BAB I

1.1 PENGENALAN DAN TUJUAN KAJIAN

Perkembangan perkilangan di Malaysia mempunyai potensi yang baik. Ini kerana Malaysia merupakan negara terbesar menghasilkan timah, getah, kelapa sawit dan lada hitam. Selain dari itu, akhir-akhir ini Malaysia telah menjadi pengeksport utama "tropical hard woods" dan terjunnya petroleum menjadikan perkembangan industri amat menggalakkan.¹

Selain dari itu, Malaysia mempunyai tenaga buruh yang mempunyai kemahiran asas yang diperlukan oleh sektor industri. Lebih banyak tenaga profesional, ahli-ahli teknokrat dan golongan cerdik pandai dari universiti tempatan dan institusi-institusi lain yang berhubung dengan latihan teknikal dikeluarkan untuk tujuan perkembangan industri. Kesemua ini disokong oleh tenaga buruh yang murah lagi mudah didapati. Menurut perangkaan kependudukan, tahun 1980, dari jumlah penduduk seramai 14.3 juta, kira-kira 39.5% tergolong di dalam kumpulan umur 0 - 14 tahun 56.8% pula adalah tergolong di dalam tenaga kerja berumur di antara 15 - 64 tahun. Ini sudah tentu merupakan galakan yang baik dari segi tenaga buruh kerana ia dijangka berkembang sebanyak 3.1% setahun dari 5.4 juta dalam tahun 1980 hingga 6.3 million pada tahun 1985.²

¹ Labour And Wage Rate, MIDA, Pg. 1.

² Ibid, Pg. 1.

Sektor perindustri telah mendapat perhatian yang serius dari pihak kerajaan. Ini mungkin didasarkan kepada beberapa sebab. Di antara sebab-sebab itu ialah sektor ini memberikan peluang pekerjaan kepada rakyat negara ini. Dari situ, sekaligus ia dapat mengurangkan beban pengangguran di negara ini. Contoh yang baik ialah jika kita lihat peruntukan untuk sektor awam bagi kemajuan perusahaan dan perdagangan dalam Rancangan Malaysia Pertama di mana 142 juta dibelanjakan untuknya. Ianya bertambah sebanyak \$582 juta dalam Rancangan Malaysia Kedua. Ini menunjukkan sektor ini amat penting kepada negara.³

Oleh yang demikian kajian kes ini mempunyai kepentingannya sendiri berhubungan dengan perkara di atas tadi. Di antaranya ialah untuk melihat infrastruktur perkilangan itu sendiri, hal-hal tentang pekerja-pekerja (layanan dan sebagainya) dan majikan (organisasi dan lain-lain), hubungan pekerja-pekerja-majikan, masalah-masalah yang dihadapi dan untuk melihat secara terperinci perjalanan pengeluaran hasil perkilangan dan cara-cara lain yang terlibat sehinggalah kepada pemasarannya.

Berdasarkan topik kajian, kajian kes ini bertujuan membentangkan beberapa perkara berhubungan dengan soal-soal sosio-ekonomi pekerja-pekerja kilang yang diwakili oleh kilang yang dikaji oleh pengkaji. Ia akan dapat menerangkan beberapa aspek pekerja-pekerja dan majikan, masalah kedua-dua pihak dan perkara-perkara berbangkit berhubung dengan

³ Rancangan Malaysia Kedua, Peruntukan Sektor Awam untuk Kemajuan Perusahaan Dan Perdagangan, m.s. 116 dan 199.

topik ini.

Selain dari itu, kajian ini juga cuba membuktikan perkara-perkara yang mungkin dulunya benar tetapi sekarang tidak. Konsep-konsep serta andaian mengenai layanan majikan terhadap pekerja-pekerja selalunya negatif. Begitu juga sikap pekerja-pekerja terhadap majikan yang selalu dikatakan sebagai tidak baik, hubungan di antara pekerja-pekerja sendiri juga turut terlibat. Jadi, adakah keadaan ini benar-benar wujud atau boleh diaplikasikan kepada semua kilang? Inilah yang akan dititiberatkan sedikit sebanyak di dalam kajian ini. Finomina-finomina yang berhubungan juga akan dibincangkan berikutnya seperti ke dinamikan pekerja-pekerja dan sebagainya.

1.2 BIDANG KAJIAN

Kajian ini tertumpu kepada dua perkara. Pertamanya ialah yang berhubung dengan majikan dan yang keduanya pula ialah yang berhubung dengan pekerja-pekerja. Kesemua aspek-aspek berhubung dengan kedua-dua pihak dikaji oleh pengkaji semampu yang boleh untuk mendapatkan penghuraian yang jelas, tegas dan sedalam yang boleh. Latarbelakang kedua-dua pihak juga dikaji. Dari pihak majikan umpamanya dikaji sejarah penubuhan kilang, lokasi dan struktur kilang itu sendiri. Organisasi kilang, proses pengeluaran, proses pengambilan pekerja, teknologi dan buruh, pemasaran, untung rugi dan modal juga akan disentuh. Antara lain yang akan diketengahkan ialah pembayaran gaji dan faedah-faedah lain (Bonus, elaun dan lain-lain) seperti kemudahan cuti, pengangkutan, kesihatan, sukan dan sebagainya. Ini penting kerana dari sinilah kita dapat mengukur kekukuhan perhubungan antara pekerja-majikan.

Dari pekerja-pekerja yang merupakan responden pengkaji, juga dikaji latarbelakang mereka. Latarbelakang, peribadi, pengalaman bekerja (dulu dan sekarang), kerja yang dilakukan, rungutan pekerja-pekerja atau pemasalahan mereka serta apa-apa sahaja perkara mengenai pekerjaan mereka yang amat penting di dalam kajian kes ini.

Hubungan pekerja-pekerja akan juga ditinjau dari satu sudut apabila Kesatuan Sekerja disentuh oleh pengkaji. Kesemua ini akan dapat membantu pengkaji menyusun dan mengulas data-data yang diperolehi. Justeru itu, satu kesimpulan yang tepat dan tegas akan dibentangkan oleh pengkaji.

1.3 KAEDAH ATAU METOD KAJIAN

Sampling ialah "the selection of a part (sample) from the whole (population) in order to make inferences about the whole."⁴

(1) "SAMPLING"

Sampling digunakan oleh pengkaji untuk memilih tempat kajian kes hendak dijalankan. Sampling juga digunakan untuk memilih responden (Melayu) sahaja kerana sebab-sebab tertentu seperti masalah bahasa, pergaulan semasa kerja, dan sebagainya.

⁴ D.P. Forcese and Stephen Richer, Social Research Methods, Carleton University, Ottawa, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1973.

(A) KILANG

Di dalam hal ini pengkaji pada mula-mulanya menghadapi masalah besar dalam mendapatkan pekerjaan. Apabila tiba di kawasan kilang ini, pengkaji mendapati notis "kerja kosong" terpampang pada pintu pagar kilang cat ini. Pengkaji telah diterima bekerja di kilang ini setelah permohonan diterima oleh pihak majikan. Kilang tersebut terletak di dalam kawasan Perusahaan Larkin, Johor Bahru.

Pemilihan kilang ini sebagai model kajian kes pengkaji mempunyai kebaikannya yang tersendiri. Ianya ialah seperti tidak kompleks struktur organisasinya, pemasalahan dan kerumitan yang banyak, persejarahan dan sebagainya menjadikan kajian kes ini satu kajian yang unik dan menarik. Namun demikian ada juga kelemahannya. Data-data tentang majikan amat sukar didapati kerana pengkaji tidak berpeluang berhubung dengan anggota majikan. Perkara ini akan disentuh dengan lebih mendalam apabila membincangkan masalah kajian nanti. Struktur organisasinya yang tidak kompleks menjadikannya terlalu mudah untuk dikaji dan dianalisa. Kurang dapat perkara-perkara yang kritikal untuk dibincangkan oleh pengkaji berhubung dengan organisasi majikan dari segi struktur, fungsi dan hierarki. Ini kerana bilangan anggota majikan yang sedikit. Hal ini akan disentuh dengan lebih terperinci di dalam Bab II nanti di bawah topik organisasi majikan.

(B) RESPONDEN

Responden yang dipilih oleh pengkaji sebagai "sample" kajian ialah terdiri dari pekerja-pekerja Melayu sahaja. Sejumlah 23

orang responden dipilih untuk disoal selidik dan dikaji oleh pengkaji. Bilangan kecil ini adalah disebabkan oleh bilangan keseluruhan pekerja-pekerja kilang ini adalah kecil. Bilangannya tidak pernah melebihi 30 orang dan ianya pula tidak tetap kerana keluar-masuk pekerja yang begitu ketara.

Bilangan pekerja yang sedikit ini menimbulkan masalah dari segi kemantapan kajian kes ini. Perbandingan khusus tidak dapat dijalankan kerana bilangan pekerja terhad. Oleh kerana semua responden adalah Melayu, maka perbincangan perbandingan pekerja-pekerja Melayu dan Cina tidak dapat dijalankan. Begitu juga dengan pekerja-pekerja India. Ini tidaklah menghairankan kerana tidak terdapatnya pekerja-pekerja India di kilang ini. Kesemua ini merupakan kelemahan unggul berhubungan dengan pekerja-pekerja. Namun demikian pengkaji mendapati agak mudah menjalankan kajiannya kerana responden semuanya adalah Melayu kerana tidak timbul masalah bahasa dan perhubungan.

Berbagai metod digunakan di dalam kajian kes ini seperti soal selidik, pemerhatian, penglibatan pengkaji, mengkaji data yang sedia ada dan "informal interview". Di bawah ini disenarai "Research Design" yang digunakan oleh pengkaji dan cara-cara mengumpulkan data.

(11) "RESEARCH DESIGN"

Menurut Gerald S. Ferman dan Jack Levin dalam buku mereka "Social Science Research, A Handbook For Students",

"research design can be taught of as a preliminary and flexible strategy of investigation or plan of

action."⁵

Dalam banyak kajian-kajian sosial, "research design" termasuklah:

- a) Pernyataan tentang masalah yang hendak dikaji
- b) Analisa-analisa teoretikal berhubungan dengan masalah itu dan
- c) Langkah-langkah untuk menguji hypothesis.

Dengan adanya "research design", pengkaji dapat menumpukan perhatian yang lebih baik berhubungan dengan data-data yang diperlukan dan cara-cara untuk mengumpulkan data-data itu.

Di dalam Research Design ini, pengaji telah menggariskan kaedah-kaedah tertentu untuk mengutip data-data. Di bawah dibentangkan cara-cara tersebut.

a) Survey

Metod ini digunakan di dalam mana-mana kajian kes tentang fenomena-fenomena sosial. Survey menurut Howard E. Freeman dan Clarence C. Sherwood ialah:

"the primary means by which empirical data on social life and social relations have been gathered (Hyman, 1955). In its most traditional

⁵ Gerald S. Ferman and Jack Lavin, Social Science Research, A Handbook For Student, A Shenkman Publication, Halsted Press Division, John Wiley and Sons.

and common form, survey is used as a means of systematically describing and individual's views, opinions, attitudes and, sometimes, behaviour."⁶

Di dalam survey ini, pengkaji memerhatikan dengan teliti keadaan yang berlaku seperti hubungan di antara pekerja-pekerja, pekerja dengan majikan, tindak-tanduk kedua-dua pihak dan sebagainya. Tegasnya, pemerhatian merupakan satu cara yang digunakan oleh pengkaji dalam mengkaji perkara-perkara yang berkaitan dengan soal-soal tadi.

Selain dari pemerhatian, interbiu juga digunakan. Dalam soal ini, ia terbahagi kepada dua. Pertamanya ialah interbiu formal yang didasarkan kepada "questionnaire" atau soal selidik. Borang-borang soal selidik disediakan lengkap dengan soalan-soalan yang tertentu. Pemasalahan timbul kerana ada di antara soalan-soalan yang tidak difahami oleh responden. Jadi, pengkaji terpaksa menerangkan maksud soalan-soalan itu dan menyebabkan masa yang agak lama digunakan. Ini menjejaskan kelicinan interbiu formal itu dijalankan. Keduanya pula ialah informal interbiu di mana ianya dilakukan secara terbuka atau spontan tanpa disedari oleh responden. Dari informal interbiu inilah sikap pekerja-pekerja terhadap majikan dan sikap terhadap kerja mereka diperolehi oleh pengkaji. Tegasnya data-data yang diperolehi adalah secara perbualan biasa dengan pekerja-pekerja. Terdapat perbezaan di antara data-data yang diperolehi

⁶ Howard E. Freeman and Clarence C. Sherwood, *Social Research and Social Policy*, Pg. 89, Prentice-Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 1970.

dari formal interbiu dan imformal interbiu. Di dalam formal interbiu yang berdasarkan soal selidik, data-data yang bersifat kuantitatif diperolehi manakala ini tidak pada imformal interbiu. Di dalam imformal interbiu, data-data yang diperolehi adalah yang tidak bersifat kuantitatif seperti sikap, kelakuan pekerja dan sebagainya.

b) "Exploratory Study"

Peringkat ini, pengkaji tidak mengetahui lagi apakah yang berlaku di kilang ini. Jadi pengkaji terpaksa menyesuaikan diri terlebih dahulu dengan keadaan kilang. Penglibatan pengkaji merupakan satu faktor penting di mana pengkaji dapat merasai sendiri hidup sebagai seorang pekerja kilang khasnya kilang ini. Pengkaji berjaya berhubungan rapat dengan pekerja-pekerja secara rapat dalam masa seminggu. Selepas itu, pemerhatian pengkaji amat teliti dalam soal-soal hubungan pekerja-pekerja, pekerja-majikan, sikap kedua-dua pihak dan sebagainya. Tegasnya pemerhatian dan penglibatan diri pengkaji amat penting di dalam peringkat "exploratory study" ini.

Sebagaimana survey, peringkat exploratory study juga menggunakan soal selidik. Kedua-dua metod ini berlaku serentak. Kadang-kadang pengkaji melihat responden agak bosan dengan soal selidik. Dengan itu "imformal interview" memainkan peranan penting untuk menghilangkan perasaan itu. Persoalan politik semasa (ketika itu kempen pilihanraya begitu hebat) sering menjadi bahan percakapan pengkaji ketika responden sudah agak bosan.

Selain dari itu "exploratory study" juga berfungsi di peringkat

awal sebagai memberi persediaan kepada responden bahawa pengkaji akan melakukan soal selidik terhadap mereka. Dengan adanya penerangan awal tentang tujuan pengkaji membuat kajian di situ dan tentang diri pengkaji sendiri maka responden akan lebih bersedia apabila soal selidik dijalankan. Pengkaji mendapati cara ini amat berkesan di mana responden didapati tidak begitu kekok apabila pengkaji menjalankan soal selidik ke atas mereka.

c) Mengkaji Data Yang Sedia Ada

Dalam hal ini pengkaji menumpukan perhatiannya kepada bagaimana data-data tentang majikan diperolehi. Ianya adalah melalui pihak-pihak tertentu seperti MIDA, Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat dan juga rujukan perpustakaan. Ini akan disentuh di bawah tajuk cara-cara mengumpulkan data.

1.4 Cara-Cara Mengumpulkan Data

Berbagai-bagai cara digunakan oleh pengkaji untuk mengumpulkan data-data. Cara-cara tersebut ialah penglibatan dan pemerhatian pengkaji; temuduga dan temubual, soal selidik dan mengkaji data yang sedia ada.

a) Penglibatan Dan Pemerhatian

Pengkaji memerlukan masa untuk bersuai-kenal dengan pekerja-pekerja dan juga cuba berkenal-kenalan dengan anggota-anggota majikan. Untuk itu pengkaji telah memperuntukkan masa bekerja di kilang berkenaan iaitu dari 1hb. April, 1982 hingga 30hb. April, 1982. Dari hari demi hari pengkaji cuba mendapatkan data-data untuk kajian ini. Walaupun masa amat terhad, namun pengkaji dapat menyesuaikan diri dengan pekerja-pekerja

serta pekerjaan yang dilakukan. Dengan cara ini, akhirnya pengkaji berjaya mengumpulkan banyak data-data yang agak memuaskan. Dengan lain perkataan kaedah "participant observation" telah digunakan dengan jayanya oleh pengkaji. Pengkaji dalam hal yang lain telah bergaul mesra dan kenal rapat dengan pekerja-pekerja di kilang. Metod ini amat berkesan dan pengumpulan data-data amat licin. Pengkaji juga dapat memerhatikan dengan tajam tindak-tanduk pekerja-pekerja serta perkara-perkara yang lain dengan baik.

b) Temuduga atau Temubual

Dengan penglibatan pengkaji di dalam kilang ini, maka ramai pekerja-pekerja dapat dikenali. Ada di antara pekerja-pekerja yang amat rapat hubungannya dengan pengkaji. Dari itu, amat mudah sekali bagi pengkaji bertemubual dengan pekerja-pekerja itu. Justeru itu banyak data-data diperolehi dari kaedah ini terutamanya tentang proses-proses pengeluaran, keadaan pekerjaan (semua segi) dan juga data-data mengenai majikan. Kadang-kadang temubual ini disertakan dengan soalan-soalan yang pernah ditanya dahulunya. Ini adalah untuk memastikan kebenaran atas apa yang telah diperkatakan oleh responden pada masa lalu. Dengan cara ini, kesahan data-data akan lebih menyakinkan.

Kaedah temuduga dan temubual ini juga dapat memberikan gambaran sebenar kenyataan atau jawapan responden-responden kepada "questionnaire" atau soal selidik yang dikemukakan. Kadang-kadang temuduga dan temubual meluaskan lagi jawapan responden yang mungkin terkongkong oleh soal selidik tadi. Tegaanya temubual dapat membantu pengkaji yang menggunakan soal selidik. Banyak juga "unexpected findings" diperolehi dari kaedah ini.

c) Soal Selidik

Kaedah ini merupakan satu kaedah yang dominan dalam mana-mana kajian sains sosial. Kaedah ini juga digunakan di dalam kajian ini. Ianya digunakan untuk memperolehi data-data yang bersifat kuantitatif seperti umur, pendapatan keluarga dan sebagainya. Soal selidik ini mempunyai dua bentuk. Pertamanya ialah "open-ended" dan keduanya pula ialah "close-ended". "Open-ended" ialah sejenis soal selidik yang tidak mempunyai jawapan tersedia sebagaimana "close-ended". Di sini, responden mempunyai kebebasan dalam memberikan jawapannya. Responden juga bebas meluahkan idea-ideanya tanpa terikat kepada jawapan pengkaji. Dalam "close-ended" responden tidak bebas dalam memberikan jawapan. Semua jawapan telah tersedia oleh pengkaji seperti Ya atau Tidak dan sebagainya. Responden hanya perlu memilih jawapan yang telah disusun atau sedia ada. Dalam erti kata yang lain, responden tidak bebas dalam memberikan jawapan.

d) Mengkaji Data Yang Sedia Ada

Dalam hal ini, terdapat dua sumber dari mana pengkaji mengumpulkan data-data yang berkaitan. Pertamanya ialah dari rujukan perpustakaan dan dari pihak-pihak berkenaan seperti MIDA dan Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat. Rujukan perpustakaan ialah untuk mendapatkan sokongan-sokongan kepada hujjah-hujjah pengkaji, definasi-definasi sesuatu konsep dan penjelasan tentang perkara-perkara yang berkaitan dengan sesuatu topik yang dipersoalkan.

Dari kedua-dua pihak lain tadi iaitu MIDA dan Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat, pengkaji dapat mengumpulkan data-data mengenai majikan.

Segala data-data ini penting kerana dari sini pengkaji dapat berbagai-bagai aspek tentang majikan. Antaranya ialah, sejarah penubuhan kilang, pemegang saham, modal dan sebagainya. Cuma cara ini digunakan untuk melengkapi data-data tentang majikan dari pemerhatian iaitu untuk melihat sikap dan layanan majikan kepada pekerja-pekerjanya serta perhubungan antara kedua-dua pihak.

1.5 Masalah-Masalah Kajian

Dalam menjalankan kajian kes ini, pengkaji tidak dapat mengelakkan beberapa masalah-masalah dari mula hinggalah di kala hendak selesai soal selidik. Masalah pertama yang dihadapi oleh pengkaji ialah untuk mendapatkan pekerjaan di kilang. Dari 8hb. Mac, 1982 sehingga 28hb. Mac, pengkaji sibuk mencari pekerjaan di mana-mana kilang yang sesuai dikaji. Kalau ditinjau dari sudut masa mendapatkan atau mencari pekerjaan, ianya merupakan satu masalah amat besar pada pengkaji.* Namun demikian akhirnya pengkaji dapat juga bekerja di sebuah kilang cat pada tanggal 28hb. Mac. Namun demikian pengkaji diarahkan untuk memulakan pekerjaan pada tanggal 1hb. April untuk memudahkan soal pembayaran gaji oleh majikan. Kilang yang dimaksudkan terletak di satu kawasan dalam Kawasan Perusahaan Larkin, Johor Bahru.

Masalah seterusnya ialah untuk menyesuaikan diri dengan kerja. Pengkaji ditempatkan di bahagian "packing" yang mana agak berat dan bosan

* Sukar dapat kerja kerana - masa itu ramai pekerja sementara yang terdiri dari murid-murid sekolah (STP dan MCE menunggu keputusan).

kerjanya. Namun akhirnya pengkaji bisa melakukannya kerana sudah biasa. Pengkaji tidak menghadapi sebarang masalah untuk berkenalan dengan pekerja-pekerja kerana sikap positif pekerja-pekerja di situ yang suka bergaul. Ini amat penting dalam menjamin kelincinan kajian ini.

Masalah ketiga yang dihadapi oleh pengkaji ialah berhubung dengan soal untuk mendapatkan maklumat-maklumat. Maklumat-maklumat yang diberikan oleh pekerja menerusi temubual semasa kerja, kadang agak memeningkan. Jawapan agak berbeza dari satu perkara ke satu perkara. Namun ini semua dapat diatasi menerusi pemerhatian yang tajam serta maklumat pekerja-pekerja lama yang lebih matang. Ini selalunya berhubung dengan gaji, elaun dan faedah-faedah lain yang kadang-kadang tidak diambil kira oleh setengah pekerja. Ada yang memberikan penyata gaji apabila ditanya tentang soal itu.

Masalah keempat ialah untuk mendapatkan maklumat tentang majikan. Ini melibatkan semua aspek majikan seperti sejarah penubuhan kilang, struktur fungsi dan susunan organisasi dan sebagainya. Pengkaji tidak dapat berkenal langsung dengan anggota majikan kerana kesemuanya berada di pejabat. Namun demikian sekali lagi pekerja lama serta seorang supervisor dapat membantu pengkaji bagi mengatasi masalah ini. Tegasnya, data-data mengenai majikan diperolehi dari pekerja-pekerja di kilang itu sendiri.

Masalah kelima yang dihadapi oleh pengkaji ialah apabila menjalankan soal selidik. Ramai responden yang tidak memahami soalan. Mungkin kerana taraf pendidikan mereka yang sebahagian besarnya tidak sampai ke tingkatan lima dalam persekolahan. Contohnya, mereka tidak

faham erti status, intelektual dan sebagainya. Dengan itu pengkaji terpaksa menerangkan satu persatu perkara-perkara yang tidak difahami oleh responden. Dengan ini juga maka masa itu soal selidik seorang pekerja juga lama. Selalunya masa soal selidik untuk seseorang pekerja ialah di antara 30 hingga 50 minit.

Masalah keenam ialah berhubung dengan penyesuaian masa dalam menjalankan soal selidik. Ramai responden yang pulang terus ke rumah setelah habis kerja. Dengan itu terpaksa pengkaji ke rumah mereka. Kadang-kadang sukar untuk mencari rumah-rumah responden dan kadang-kadang responden pula tidak ada di rumah, walaupun "appointment" sudah dibuat. Ini menyebabkan soal selidik sering terganggu dan memakan masa tiga minggu untuk diselesaikan.

Masalah ketujuh pula ialah mengenai jawapan-jawapan yang diberikan oleh responden sendiri. Terdapat jawapan-jawapan yang samar-samar kebenarannya. "Bias" juga berlaku. Contohnya mengenai kebebasan berinteraksi sesama pekerja dalam masa kerja. Ada yang mengatakan tidak bebas pada hal dalam pengalaman pengkaji selama bekerja serta pemerhatiannya yang dalam terdapat kebebasan dari segi ini. Yang nyata, mereka bebas berinteraksi malah sering berbual-bual jika "Manager" tidak ada. Supervisor langsung tidak ditakuti oleh pekerja-pekerja. Ada kalanya responden takut memberikan jawapan mengenai majikan seperti keburukan majikan sendiri. Ada yang menyatakan ketakutan mereka pada pengkaji kerana bimbang pengkaji seorang agen majikan atau kerajaan. Jadi terpaksa pengkaji menerangkan kedudukan yang sebenar serta matlamat atau tujuan kajian ini dibuat.

Masalah kelapan ialah untuk mengingatkan data. Data-data yang

diperolehi sukar diingati. Ini juga merupakan masalah yang besar kerana mungkin ada data yang terlupa oleh pengkaji. Dengan itu pengkaji terpaksa mencuri masa untuk menulis data-data itu di luar perhatian majikan dan pekerja. Hanya dengan cara ini maka perkara ini dapat diatasi. Namun ia-nya tidak dapat dilakukan pada setiap hari. Mungkin ada data-data yang terlupa oleh pengkaji.

Masalah seterusnya ialah mengenai kerjasama. Ada responden yang tidak memberikan kerjasama sepenuhnya atau tidak memberikan kerjasama langsung. Contohnya ialah dalam menjalankan kajian soal selidik terhadap pekerja Cina. Mereka enggan bekerjasama kerana bimbang pengkaji sebagai ejen majikan atau kerajaan. Masalah ini ditambah pula dengan sebahagian besar pekerja Cina bekerja di bahagian membancuh cat manakala pengkaji di bahagian "labelling" dan "packing". Dari sini pengkaji tidak dapat bergaul mesra dengan mereka. Justeru itu, cuma seorang pekerja Cina yang di soal selidik yang kenal rapat dengan pengkaji kerana selalu di tempat-kan dalam kerja yang sama iaitu membuat bituminous compound (sejenis penampal zink).

Masalah kesepuluh dan terakhir yang dihadapi ialah berhubung dengan kewangan atau perbelanjaan. Pengkaji banyak menghabiskan wang pada perbelanjaan sendiri kerana lambat mendapatkan pekerjaan. Masa yang lama bermakna wang yang banyak diperlukan untuk pengangkutan dan makan-minum pengkaji. Perkara ini dapat dikurangkan bebanannya apabila pengkaji mendapat pekerjaan di kilang cat ini kerana gaji dibayar 2 kali dalam sebulan. Ini bermakna pengkaji dapat gaji untuk "survival" di dalam kajian setelah dua minggu bekerja walaupun dikira dalam bentuk

hutang.

Walaupun pengkaji terpaksa menghadapi banyak rintangan dan masalah-masalah, namun melalui kecekalan dan ketabahan hati dan ditambah pula dengan usaha gigih, maka segala masalah-masalah ini dapat diatasi satu persatu. Akhirnya pengkaji berjaya menyiapkan dan mengumpul data-data yang perlu untuk memenuhi keperluan kajian kes ini.

BAB II

PERINGKAT KILANG

(A) PERKEMBANGAN PERTUMBUHAN (MAJIKAN)

Sebelum memulakan perbincangan yang lebih mendalam, elok diraskan menyentuh perkara-perkara tentang data-data tentang majikan khasnya cara-cara untuk mendapatkannya. Perkara ini telah disentuh dengan mendalam di dalam Bab I, justeru ianya akan dipaparkan secara sepintas lalu sahaja di sini.

Pengkaji pada mula-mulanya mendapati sukar mendapatkan data-data tentang majikan. Ini didasarkan kepada beberapa sebab terutama tentang kepentingan kajian kes pengkaji di kilang ini. Pengkaji terpaksa menyamar sebagai pekerja biasa sahaja untuk menjamin data yang lebih menyakinkan. Ini kerana responden (pekerja-pekerja) tidak sedar bahawa mereka sedang dikaji. Jadi tingkahlaku, jawapan-jawapan pada soalan tertentu dan sebagainya lebih realistik kerana pekerja-pekerja berada dalam keadaan yang biasa sahaja. Pekerja-pekerja termasuklah pengkaji sendiri, tidak mempunyai hubungan yang rapat dengan anggota-anggota majikan. Dengan ini, secara spesifiknya, pengkaji tidak berpeluang langsung (secara mutlak) untuk berkenalan-kenalan dengan majikan. Sekaligus, fakta tadi menyukarkan usaha pengkaji untuk mendapatkan data-data dari anggota majikan sendiri.

Pengkaji terpaksa memikirkan cara-cara lain untuk mengatasi masalah di atas. Konklusi pengkaji ialah cuba mendapatkan data-data tentang majikan dari pekerja-pekerja yang telah lama bekerja dengan kilang ini. Ada di antara mereka yang bekerja sejak kilang ini mula-mula ditu-

Ketika di Kulai, teknologi yang digunakan adalah terlalu rendah.

Penggunaan tenaga buruh diutamakan dari penggunaan jentera-jentera tertentu seperti jentera pengangkut dan sebagainya. Ini masih diamalkan sehinggalah di masa-masa awal kilang ini dibuka di kawasan yang ada sekarang. Keadaan ini berlawanan sekali dengan kilang-kilang lain di sekitarnya. Bilangan pekerja-pekerja pula tidaklah begitu besar ketika itu. Menurut pekerja-pekerja lama kilang ini, bilangan pekerja-pekerja ketika itu ialah seramai 14 atau 15 orang sahaja. Ketika itu hanya terdapat 4 orang pekerja Melayu, lapan orang Cina manakala pekerja-pekerja India adalah tidak tetap bilangannya kerana keadaan kerja yang sukar.

2.3 MODAL

Modal awal kilang cat ini adalah didasarkan kepada jumlah saham yang didepati dari pemegang-pemegang saham itu sendiri. Yang pentingnya di sini ialah pemegang-pemegang saham ini juga adalah merupakan pemilik kilang tersebut. Sahamnya tidak dibuka kepada awam hinggalah ke hari ini. Bilangan pemegangnya (saham) adalah 10 orang sahaja, dalam mana keadaannya, sama ada dari segi bilangan pemegang atau jumlah saham itu masih tetap seperti dahulu.

Jumlah saham yang dijadikan modal itu adalah sebanyak satu juta ringgit. Ianya dibahagikan kepada 10,000 unit manakala tiap-tiap satu unit bernilai seratus ringgit.² Modal sebanyak ini adalah tidak mencukupi

² Sumber dari Laporan Mesyuarat Agung Tahunan yang pertama, tanggal 5hb. Jun, 1982, Jabatan Pendaftaran Syarikat.

untuk menjamin kelicinan perkembangan kilang tersebut. Untuk mengatasi masalah ini, pada tahun 1974, kilang ini telah membuat "Gadai" untuk mendapat pinjaman sebanyak \$120,000 dari pihak Public Bank. Untuk ini, kawasan kilang yang seluas tiga ekar itu bersama-sama dengan kilangnya sekali telah dipajakan kepada Bank tersebut.³ Dengan modal asal serta juga pinjaman itu tadi telah membantu usaha mengembangkan aktiviti kilang ini.

2.4 UNTUNG-RUGI

Dalam menuju tingkat-tingkat atau tahap perkembangannya, kilang ini telah didapati memperoleh keuntungan yang menggalakkan. Dari "The Directors Report" yang dihantar kepada pihak Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat iaitu mengenai akaun terdapat catitan-catitan yang menyatakan keuntungan kilang ini tahun demi tahun. Dalam tahun 1971 keuntungan yang diperolehi ialah sebanyak \$21,454,94. Dalam masa tujuh tahun kemudiannya, iaitu pada tahun 1978, keuntungannya bertambah hampir 10 kali ganda iaitu sebanyak \$208,253. Dari laporan tersebut nyatalah bahawa prestasi perkembangan kilang ini adalah baik. Dalam tahun 1979, keuntungannya bertambah lagi kepada \$274,253.⁴

Dalam satu laporan terbaru yang diperolehi menunjukkan bahawa

³ Laporan Gadai kepada Public Bank, Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.

⁴ The Directors Report, Account 1981, Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.

kilang ini masih mencipta keuntungan dalam perniagaannya bagi tahun 1981. Di bawah dinyatakan daftar akaunnya yang diperolehi dari "Director Report" kepada pihak Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.

Profit after taxation	19,878
Retained profit brought forward	<u>327,525 (1980)</u>
Returned profit carried forward	<u>347,403 (1981)</u>

Dari Jadual di atas serta penerangan awal, jelas terbukti bahawa kilang cat ini semakin meningkat pengusahaan dan pencapaiannya. Kelemahan-kelemahan awal seperti kurang menggunakan mesen-mesen telah diabaikan. "Trolley" mula digunakan manakala van untuk pengangkutan juga disediakan. Van ini digunakan oleh seorang "salesman" untuk tujuan pemasaran kepada pelanggan-pelanggan yang dekat seperti di sekitar Johor Bahru, Pontian dan Pasir Gudang.

Tidak terdapat sebarang penyata akaun yang menunjukkan kerugian yang dialami oleh kilang ini. Ini menunjukkan bahawa ianya adalah sebuah kilang yang berjaya dalam perniagaannya. Keuntungannya yang besar tadi telah dapat memperbaiki sebahagian daripada aspek perburuhan. Pekerja-pekerja sering diberi pinjaman awal atau pinjaman-pinjaman lain dalam masa-masa kesempitan. Dari "Balance Sheet" kilang ini pada tanggal 31, December 1981 yang dihantar kepada Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat, ada dinyatakan pinjaman yang telah diberikan kepada pekerja-pekerja berjumlah \$1,000. Tidak dinafikan bahawa tiap-tiap kebaikan ada keburukannya. Kilang ini mempunyai kelemahan-kelemahannya yang tersendiri dan keburukan-keburukan ini akan diperbincangkan dalam bab-bab yang akan datang. Antara-

nya ialah kelemahan pentadbiran majikan, ketidaktegasan majikan terhadap pekerja, peraturan longgar, keadaan tempat kerja, kemudahan-kemudahan seperti cuti dan kesihatan dan sebagainya.

2.5 LOKASI KILANG

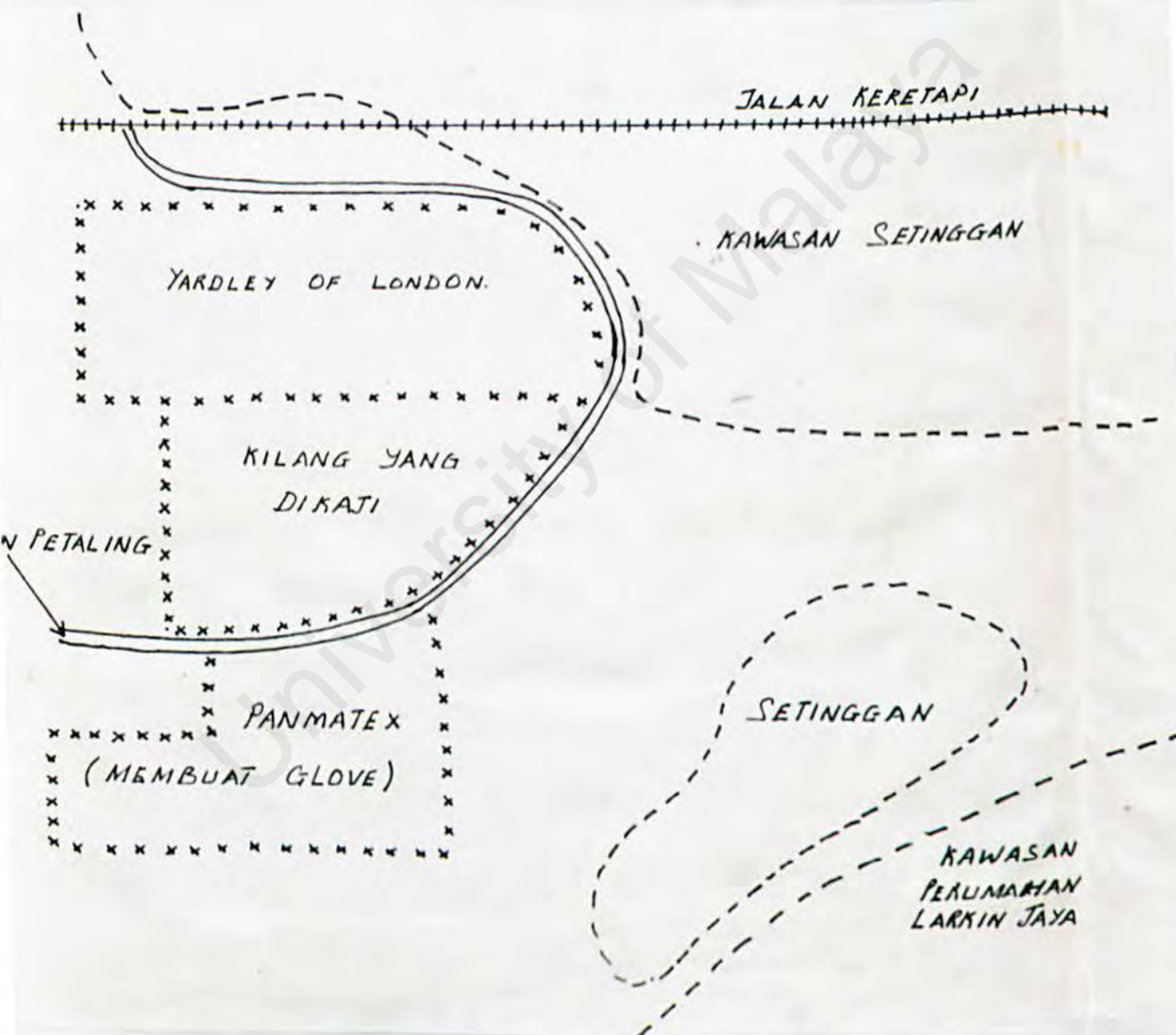
Lokasi kilang ini ketika di Kulai tidak dapat diperolehi. Namun demikian lokasinya yang ada sekarang adalah lengkap dan jelas seperti di muka sebelah. Ianya terletak di satu sudut penghujung kawasan Perusahaan Larkin itu. Justeru itu, kilang ini agak tersorok sedikit dan hampir pula dengan jalan keretapi besar dan kawasan Setinggalan Larkin. Hanya terdapat beberapa buah kilang kecil di sekitarnya. Ada juga tapak-tapak baru dibuka untuk pembinaan kilang-kilang perusahaan lain di sekitar kawasan kilang cat ini.

Perlu dinyatakan di sini bahawa pemindahan kawasan kilang ini dari Kulai ke kawasan Perusahaan Larkin ini, adalah sebagai menyambut seruan kerajaan. Ianya adalah merupakan satu dasar baru kerajaan Malaysia untuk mengalihkan tapak kilang-kilang di kawasan luar bandar.⁵ Antara sebab-sebabnya adalah untuk kemudahan pemeriksaan oleh pihak-pihak berke-naan mengatasi masalah pengangguran dan pemindahan penduduk luar bandar ke bandar dan sebagainya. Di sebelah, terdapat "sketch" kilang ini dan penerangan tentangnya adalah dinyatakan berikutnya.

⁵ The Colombo Plan, 25th Consultative Committee Meeting in Sri Lanka, Colombo Plan Bureau, 1976, m.s. 273.

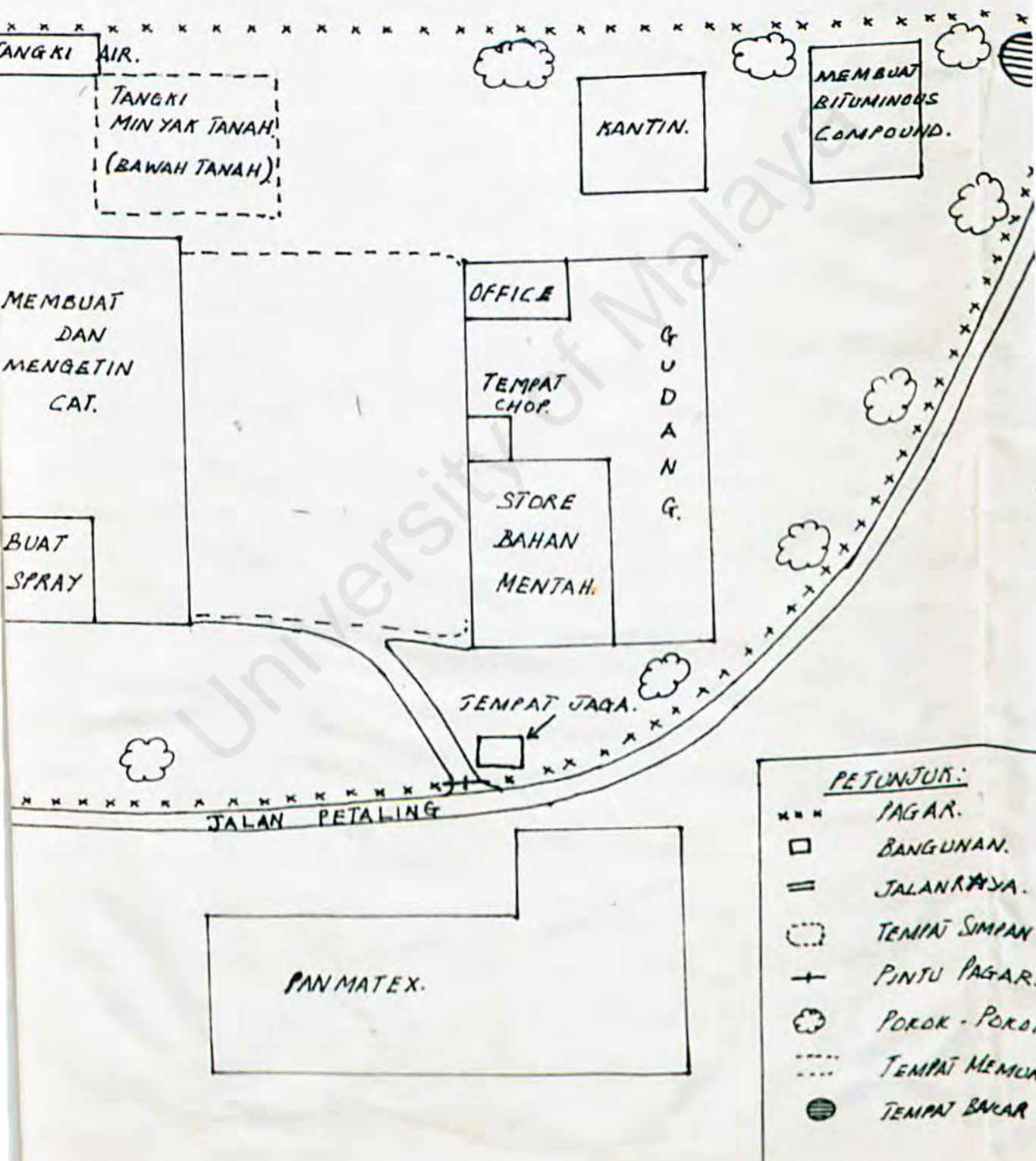
LAMPIRAN A

SKETCH KILANG DAN PERSEKITARANNYA.



LAMPIRAN B

SKETCH KILANG DAN STRUKTURNYA SEKALI.



2.6 ORGANISASI (HAIRAKI, TUGAS DAN FUNGSI)

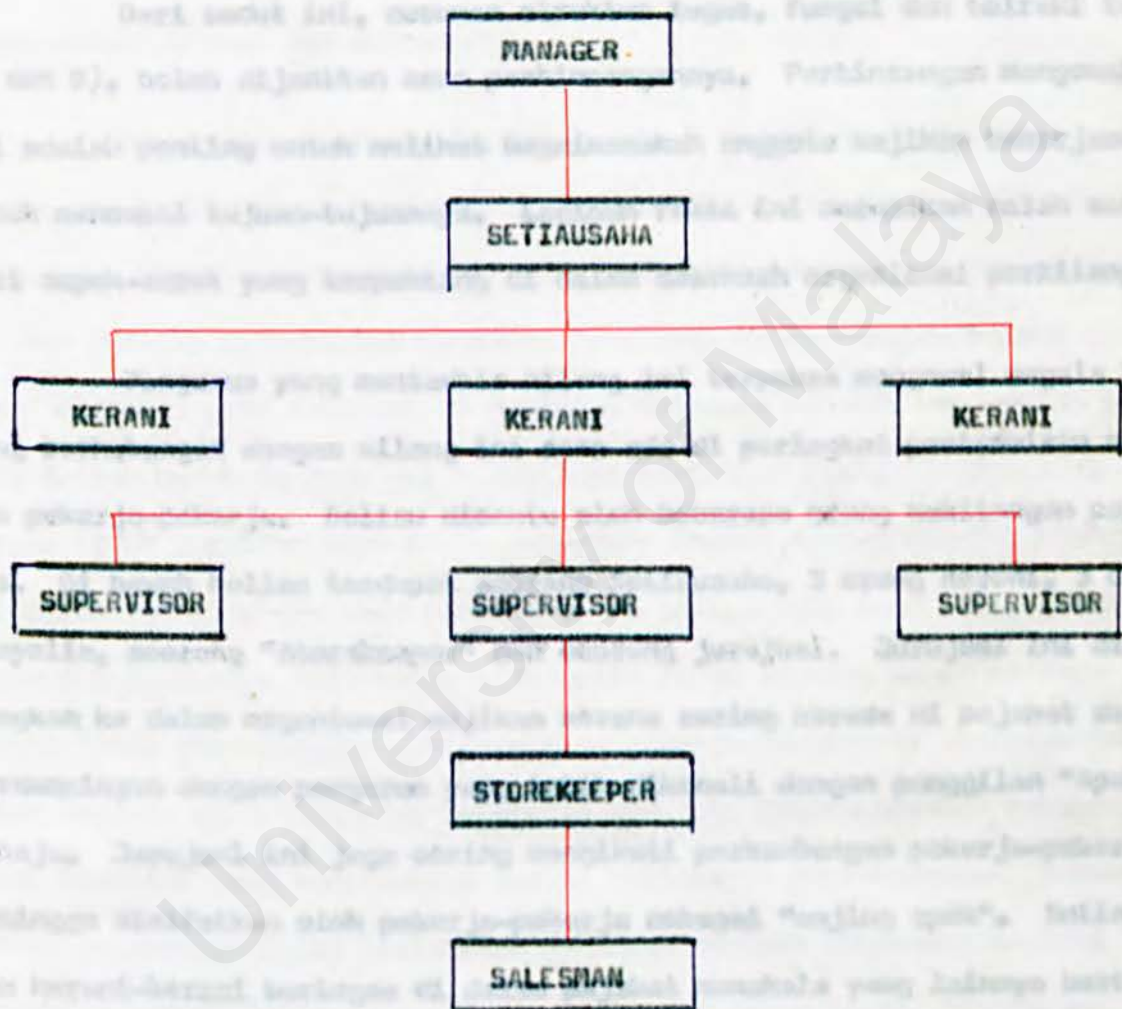
Sebelum membicarakan soal ini perlulah rasanya diertikan organisasi di sini. Menurut J. MA. TUHUTERU dalam bukunya "Karya Management", organisasi adalah satu susunan atau aturan lengkap pegawai-pegawai dan menghubungkan pekerjaan-perkerjaan mereka agar mencapai maksud tertentu, yang telah dirancang.⁶ Tegasnya, dari ketegasan tadi, organisasi adalah susunan anggota-anggota majikan di dalam satu bentuk hairaki, tugas dan fungsi untuk melicinkan lagi aktiviti pengeluaran dan pentadbiran kilang. "Specializations" dalam mencapai maksud-maksud tertentu.⁷ Ini merupakan satu fakta penting untuk kemajuan sesuatu kegiatan perusahaan.

Organisasi kilang cat ini, tidaklah begitu "complex". Anggota-anggota majikannya adalah terlalu sedikit iaitu tidak lebih dari 9 orang. Keadaan ini tidaklah menghairankan sangat kepada kita kerana kilang ini adalah kilang yang tidak begitu besar. Pekerja-pekerjanya juga adalah sedikit iaitu tidak melebihi 25 orang. Di setengah-setengah kilang besar terdapat umpamanya beberapa orang manager, tetapi di kilang ini terdapat hanya seorang manager sahaja. Ini kerana kegiatan-kegiatan pengeluaran, pengawalan pekerja adalah agak ringan jika dibandingkan dengan kilang-kilang berat.

⁶ J. MA. Tuhuteru, Karya Management, m.s. 193 - 201, Pustaka Sardjana, Djakarta, 1960.

⁷ Ibid, m.s. 201.

Berikut ini dilampirkan susunan organisasi majikan dari segi fungsi, tugas dan hairaknya. Ianya boleh dibahagikan kepada A dan B. A menumpukan tugas mereka kepada pentadbiran umum kilang manakala bahagian B mengawasi bahagian-bahagian pengeluaran dan pekerjaan.



Oleh kerana kilang ini kecil dan mudah untuk diuruskan, maka terdapat hanya seorang manager sahaja. Manager ini pula sering diawasi tindak-tanduk dan pentadbirannya oleh "taukeh" kilang ini pada tiap-tiap hujung bulan. Tuan punya kilang akan melawat sambil meninjau kemajuan kilangnya pada setiap hujung bulan. Semasa dalam menjalankan kajian,

pengkaji pernah melihat tuan punya kilang datang untuk satu mesyuarat tertentu di pejabat kilang tersebut. Perlu dinyatakan di sini, bahawa pengurus kilang ini mempunyai hubungan persaudaraan dengan tuan punya kilang.

2.7 PENTADBIRAN

Dari sudut ini, susunan struktur tugas, fungsi dan hierarki tadi (A dan B), boleh dijadikan asas perbincangannya. Perbincangan mengenai hal ini adalah penting untuk melihat bagaimanakah anggota majikan bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuannya. Lagipun fakta ini merupakan salah satu dari aspek-aspek yang terpenting di dalam sesebuah organisasi perkilangan.

Pengurus yang mentadbir kilang ini terpaksa mengawal segala hal yang berhubungan dengan kilang ini sama ada di peringkat pentadbiran mahupun pekerja-pekerja. Beliau dibantu oleh beberapa orang kakitangan pejabatnya. Di bawah beliau terdapat seorang Setiausaha, 3 orang kerani, 3 orang Penyelia, seorang "storekeeper" dan seorang jurujual. Jurujual ini digolongkan ke dalam organisasi majikan kerana sering berada di pejabat dan berdampingan dengan pengurus yang lebih dikenali dengan panggilan "Apek" sahaja. Jurujual ini juga sering mengikuti perkembangan pekerja-pekerja sehingga disifatkan oleh pekerja-pekerja sebagai "anjing apek". Setiausaha dan kerani-kerani bertugas di dalam pejabat manakala yang lainnya bertugas di luar pejabat.

Di kilang ini terdapat 3 orang kerani sebagaimana susunan tadi. Dari pemerhatian pengkaji, seorang kerani menguruskan hal-hal kedatangan pekerja, gaji, elaun, bonus dan lain-lain perkara yang berkaitan dengan pekerja. Seorang kerani yang lain pula menguruskan soal-soal keluar-masuk barang-barang sama ada hasil pengeluaran kilang ataupun bahan-bahan mentah

yang dipunggah dari lori untuk diampun di dalam stor. Seorang kerani am pula ditugaskan untuk hal-hal yang berhubungan dengan hubungan luar atau surat menyurat dan perlaporan. Tugas kerani ketiga ini agak sukar dilihat dan dinilai oleh pengkaji kerana hanya duduk di pejabat sahaja. Tegasnya, kerani yang 2 orang tadi, sekali sekala terpaksa keluar untuk memeriksa keluar-masuk barang dan sebagainya.

Sebagaimana kerani, terdapat juga 3 orang penyelia. Ketiga-tiga mereka ini tidak ditugaskan di satu tempat tetapi di bahagian-bahagian tertentu. Seorang supervisor ditugaskan di bahagian membuat dan mengetin cat dan seorang di bahagian menyusun (packing) dan memunggah keluar cat-cat. Penyelia yang mengawal di bahagian menyusun tin-tin cat adalah seorang Melayu manakala yang dua orang lagi berbangsa Cina. Ketiga-tiga mereka tidak terbatas oleh fakta perkauman kerana sering dikutuk oleh pekerja-pekerja atau sentiasa bertengkar di antara satu sama lain. Pertengkaran ini selalunya disebabkan oleh salah faham tentang tugas masing-masing (cuba campurtangan), menggunakan pekerja-pekerja di bahagian lain untuk bekerja di tempat yang lain pula dan juga kerana hal-hal peribadi. Fakta kedua yang menyebabkan sering berlakunya pertengkaran. Kadang-kadang pertengkaran ini berlarutan sehingga berlaku kekecuaan seperti kerjasama dingin antara penyelia-penyelia dan sebagainya. Pernah berlaku di satu ketika seorang penyelia Cina bertengkar dengan seorang penyelia Melayu dalam soal menyusun tin-tin cat. Masing-masing cuba mencampuri kerja masing-masing. Pengkaji pada mulanya tidak mengetahui hal sebenar tetapi setelah diceritakan oleh pekerja-pekerja barulah pengkaji meneliti keadaan ini. Dari perbualan pengkaji dengan kedua-dua penyelia tersebut jelas terdapat kata-kata yang menyindir antara satu sama lain. Menurut

pekerja-pekerja, perkara itu sudah berlarutan selama sebulan sebelum pengkaji masuk bekerja. Dari penelitian dan pemerhatian pengkaji, didapati kedua-dua mereka ini tidak pernah bertegur-sapa. Akhirnya perkara ini terpaksa dicampuri oleh pengurus setelah mendapat tahu keadaannya dari beberapa orang pekerja. Dari situ, kedua-duanya telah dipanggil ke pejabat untuk penyelesaian dan memulihkan hubungan mereka kerana jika kedua-dua mereka masih begitu, perjalanan kilang akan terganggu. Namun demikian perkara ini tetap berlarutan sehingga penyelia Melayu itu mengambil keputusan berhenti kerja. Alasan beliau adalah kerana mendapat pekerjaan baru. Ada juga fakta-fakta lain yang juga penting berhubungan dengan keputusan beliau itu seperti gaji yang tidak memuaskan, keadaan kerja dan sebagainya.

Di bawah ketiga-tiga penyelia tadi, terdapat seorang "storekeeper". Beliau ialah seorang pekerja yang telah lama bekerja di kilang cat ini. Banyak maklumat-maklumat tentang bahan-bahan mentah diperolehi oleh pengkaji dari beliau. Beliau juga adalah seorang pekerja paling tua di kilang ini malah lebih tua dari "Apek". Menurutnyanya, pada bulan Jun, 1982, beliau akan bersara sambil menerima \$25,000 wang saguhati. Tugas beliau ialah untuk memastikan segala pesanan bahan mentah yang telah sampai dipunggah dan diausun dengan baik di dalam stor. Cuma dua orang pekerja ditugaskan di bawah beliau. Jika salah seorang bercuti, beliau akan cuba menarik siapa sahaja dari pekerja-pekerja untuk membantu beliau. Arahannya sering dipatuhi kerana dia dihormati sebagai seorang yang baik dan lemah lembut. Pengkaji sendiri pernah bekerja di bawah beliau untuk memunggah sejenis "powder" untuk acuan cat dari sebuah lori.

Struktur hirarki majikan yang terke bawah sekali ialah jurujual.

Sebab-sebab penggolongan jurujual ke dalam anggota majikan oleh pengkaji, telahpun dinyatakan terlebih awal tadi. Beliau bertanggungjawab menghantarkan cat-cat, "spray" dan "bituminous compound" kepada pelanggan-pelanggan. Pelanggan yang dimaksudkan di sini adalah pelanggan yang dekat seperti di sekitar Johor Bahru, Pontian, Pasir Gudang dan sebagainya. Sebuah van jenis volkwagen disediakan kepada beliau untuk penghantaran pesanan-pesanan itu. Untuk membantu beliau memunggah pesanan-pesanan itu, sesiapa sahaja boleh dikerahnya terutama pekerja-pekerja baru. Pengkaji pernah juga dikerah untuk mengikutnya.

Demikianlah struktur majikan kilang ini yang mana pada pandangan pengkaji tidaklah begitu kompleks jika dibandingkan dengan kilang-kilang yang lebih besar. Tegasnya, hanya seorang pengurus sahaja yang menguruskan segala hal tentang kilang ini dan dibantu pula oleh anggota-anggota majikan lainnya.

(B) ASPEK-ASPEK PENGELUARAN

Di bawah tajuk ini, perkara-perkara yang akan disentuh ialah hasil-hasil pengeluaran kilang ini, cara-cara memprosesnya, bahan-bahan mentah yang digunakan, teknologi dan tenaga buruh dan pemasaran. Segala aspek-aspek tadi akan dibincangkan satu persatu oleh pengkaji.

2.7 HASIL-HASIL PENGELUARAN (Jenis-Jenisnya)

Walaupun kilang ini mengeluarkan cat sebagai hasil utamanya, namun barang-barang lain juga dikeluarkan. Di bawah ini disenaraikan hasil-hasil pengeluarannya menurut susunan tertentu berdasarkan yang terpenting kepada kilang ini.

- 1) Cat-cat,
- 2) Bituminous Compound.
- 3) "Spray Paint" dan
- 4) Gam kayu.

Susunan di atas menunjukkan bahawa cat adalah merupakan hasil pengeluaran paling utama kepada kilang ini. Ianya diikuti oleh "bituminous compound", "spray paint" dan gam kayu. Keempat hasil-hasil pengeluaran ini akan diulaskan dengan lebih mendalam, satu persatu dari segala aspek-aspek yang telah dinyatakan tadi.

1) Cat-Cat

Sebagaimana yang telah dinyatakan tadi, cat adalah merupakan "major product" bagi kilang ini. Berbagai-bagai jenis cat dihasilkan seperti cat "undercoat", cat untuk kegunaan kapal serta cat-cat biasa iaitu untuk kegunaan rumah, bangunan-bangunan dan sebagainya. Cat-cat ini diberikan nombor-nombor tertentu. Tiap-tiap nombor mewakili warna cat tertentu. Cat-cat ini juga mempunyai jenis atau "brand"nya yang tertentu seperti Kangaroo, Sail boat, Kartex, Cop Tower dan sebagainya. Satu contoh label yang menunjukkan "brand" sejenis warna cat ialah seperti di muka sebelah. Dalam label itu kita dapat perhatikan beberapa aspek mengenainya. Pertamanya ialah label Kangaroo yang merupakan salah satu dari jenis-jenis cat tadi, kedua pula ialah nombor yang menunjukkan warna cat itu, ketiga ialah lambang Kangaroo itu sendiri dan keempat atau akhirnya ialah isi kandungannya. Dalam contoh tadi, isi kandungannya adalah 2½ litres. Keadaan seperti mana contoh tadi adalah sama kepada semua jenis cat. Bezanya cuma lambang (brand), nombor, warna dan isi kandungannya.



TRADE

MARK

KANGAROO

ANTI-CORROSIVE

339/53 RED

2½ LITRES



Bahan-Bahan Mentah

Bahan-bahan mentah untuk membuat cat adalah unik. Bahan-bahan yang digunakan ialah ibu cat, powder pigment yang terdiri dari pelbagai warna, beberapa jenis minyak seperti "solvent", "turpentine", "thinner" dan sejenis gam. Gam ini adalah penting untuk tujuan melekatkan cat-cat tersebut pada tempat-tempat yang dicat. Perlu diingatkan di sini bahawa bahan-bahan mentah ini adalah berbeza dari bahan-bahan mentah untuk membuat "bituminous compound" dan "spray".

Bahan-bahan mentah untuk membuat cat datang dari luar dan dalam negeri. Powder untuk membuat cat dibeli dari sebuah syarikat di Ipoh. Tin-tin cat dibeli dari Johor Tin Industry. Bahan-bahan yang lain juga dibeli dari dalam negeri.

Cara-Cara Memproses

Untuk mendapatkan data-data tentang cara-cara memproses cat ini, pengkaji terpaksa pergi ke rumah seorang pekerja lama di kilang ini. Beliau sendiri telah menjemput pengkaji ke rumahnya. Pengkaji telah ditunjukkan formula-formula yang begitu banyak untuk membuat pelbagai jenis dan warna cat. Formula-formula ini amat unik sekali sehingga sukar dibuat oleh pekerja-pekerja lain yang kurang mahir. Memandangkan cara-cara yang kompleks itu berserta formula-formula yang begitu banyak (ratusan), maka pengkaji cuba mendapatkan cara-cara yang umum sahaja pada setiap jenis cat yang hendak dibencuh.

Dari keterangan lanjut yang didapati mula-mula ibu cara dibuat. Ini adalah peringkat yang utama kerana tanpa ibu cat, cat yang sebenar tidak akan diperolehi. Untuk membuat ibu cat, bahan mentah yang telah dinyatakan tadi dilebur bersama campuran bahan-bahan mentah tadi adalah mengikut formula-formula yang bergantung pula kepada jenis cat yang hendak dihasilkan. Warna ibu cat yang terhasil akan menentukan warna cat yang hendak dibuat. Untuk menentukan bahawa campuran tadi berjaya menghasilkan warna ibu cat yang dikehendai, seorang ahli kimia perempuan ditugaskan untuk memeriksa ibu cat tadi. Apabila semuanya berjalan dengan baik, ibu cat tadi akan diproses pula untuk mendapatkan cat-cat tertentu mengikut proses-proses yang sama dengan proses ibu cat tadi. Tiap-tiap hari, 4

gelung (drum) ibu cat dibuat untuk diproses menjadi cat.

Setelah selesai kerja-kerja membuat cat, berlaku pula proses mengetin cat. Kerja ini dibuat di tempat yang sama di mana cat-cat dimasukkan ke dalam tin-tin. Tin-tin ini berbeza dari segi isi padunya. Ukuran-ukuran, isi kandungan tin-tin tersebut adalah $\frac{1}{2}$ litre, $1\frac{1}{2}$ litre, $2\frac{1}{2}$ litre, $3\frac{1}{2}$ litre, $4\frac{1}{2}$ litre, $5\frac{1}{2}$ litre sehinggalah kepada 25 litre. Yang 25 litre ini dimasukkan dalam sebuah tong plastik. Selalunya cat undercoat diisi ke dalam tong-tong seperti ini. Setelah ianya ditinkan, ia tin-tin tadi ditutup dengan baik agar tidak mudah tumpah. Kemudian label-label ditampalkan serta juga nombor-nombornya.

Setelah selesai, tin-tin cat tadi dibawa ke gudang untuk dimasukkan ke dalam kotak-kotak sebelum ianya dihantar ke pasaran. Bagi yang hendak dihantar ke kawasan berhampiran, tin-tin tadi tidak perlu dimasukkan ke dalam kotak. Ia cuma dibawa begitu sahaja oleh jurujual dengan van, ke destinasi tertentu. Tiap-tiap kotak berbeza ukuran saiznya. Ini adalah mengikut saiz isi kandungan tin-tin cat tertentu. Pada tiap-tiap kotak dicapkan nombor cat, destinasi (seperti Sibul, Sandakan, Bintulu dan sebagainya), dan "brand"nya sekali. Setelah itu ianya disusun dengan baik sebelum dipunggahkan ke dalam lori. Trolley digunakan untuk kerja-kerja menyusun dan memunggah. Ada juga tin-tin yang disusun begitu sahaja sementara menunggu pesanan. Sebenarnya dari susunan inilah, cat-cat yang dipesan diambil dan dimasukkan ke dalam kotak (packing)

2) "Bituminous Compound"

"Bituminous Compound" adalah hasil pengeluaran kilang ini yang kedua pentingnya. Ianya adalah sejenis cecair berwarna hitam pekat

seperti gam. Ia digunakan untuk menampal zink dan menampal lubang-lubang pada sampin dan kapal-kapal. Sebagaimana cat tadi, ia juga dinomborkan manakala "brand"-nya hanyalah kangaroo. Satu perkara penting berhubung dengannya adalah pembuatannya bergantung kepada permintaan dari pelanggan-pelanggan. Teganya, ia tidak dibuat pada tiap-tiap hari sebagaimana cat atau spray dan cuma diproses setelah adanya permintaan. Selalunya 3,000 tin dibuat dalam setiap permintaan.

Bahan-Bahan Mentah

Bahan-bahan mentah bagi membuat "bituminous compound" ini adalah berbeza sama sekali dari cat. Cara-cara memprosesnya juga berbeza. Persamaannya cuma dari segi alat pembancuh yang digunakan (stirring machine). Bahan-bahan mentahnya ialah bituminous, tepung cape, minyak tanah, sejenis serbuk halus dan minyak turpentine. Bituminous diimport dari luar negeri iaitu Jerman Barat, Korea Selatan dan Taiwan. Setengah-setengah barang-barang tadi serta minyak tertentu diimport dari negara-negara lain seperti England dan Singapura. Minyak tanah pula dibeli dari Port Dickson. Sukatan-sukatan atau formula untuk melahirkan bituminous compound adalah tidak kompleks seperti cat. Cuma satu formula sahaja yang ada iaitu:

- (1) 100 kati bituminous compound
- (2) 12.7 kg. tepung cape
- (3) 6 galen minyak tanah
- (4) 62 kilogram tepung B.L.C.C.
- (5) 1 baldi sejenis serbuk halus dan
- (6) 8 galen minyak turpentine.

Cara-Cara Memproses

Sebenarnya "bituminous" tadi adalah dalam bentuk ketulan berukuran kira-kira 3 kaki panjang, $1\frac{1}{2}$ kaki lebar dan 4 inci tebal. Ketulan yang seberat 100 kati ini akan dipisahkan sehingga menjadi ketul-ketul kecil. Ketul-ketul ini dimasukkan ke dalam tong drum (dipotong dua) yang merupakan periuk untuk pembakaran. Sebelum melebur, 12.7 kilogram tepung capo dan 6 gellen minyak tanah dicampurkan. Kemudian campuran ini akan dilebur sehingga menjadi cecair. Kemudian ianya dibawa pula untuk pembancuhan seterusnya dengan menggunakan sejenis "stiring machine." Di sini cecair tadi dicampurkan dengan 62 kilogram tepung B.L.C.C., 1 baldi sejenis serbuk halus dan 8 gellen minya "turpentine". Kerja mencampur bahan-bahan ini dilakukan sedikit demi sedikit. Di peringkat ini hanya seorang pekerja diperlukan sementara 2 atau 3 yang lain berhat sementara menunggu ianya masak kerana proses mengotin akan dijalankan seurus selesai proses membancuh tadi.

Setelah proses memasak selesai, "bituminous compound" yang terhasil akan ditinkan terus dalam keadaan yang panas itu. Tidak ada mesin tertentu digunakan di sini. Cuma sejenis pencedok yang dibuat sendiri digunakan. Pekerja-pekerja menggunakan sarong tangan bagi mengelakkan kepanasan.

Sebagaimana cat, saiz tin-tin bagi mengisi "bituminous compound" ini berbeza-beza. Ukuran-ukuran yang terdapat ialah $\frac{1}{2}$ kilogram, $1\frac{1}{2}$ kilogram, $3\frac{1}{2}$ kilogram, 14 kilogram, 20 kilogram, 25 kilogram dan 200 kilogram. Seorang pekerja mengisi, manakala dua orang lagi menutup tin tersebut lalu menyusunnya. Susunan dibuat dengan baik yang mana bertingkat-tingkat,

agar tidak mudah jatuh. Setelah selesai, ianya akan diangkat ke gudang untuk memasukkannya ke dalam kotak-kotak yang berlainan saiz mengikut saiz tin-tin itu sendiri. Kemudian barulah ianya sedia untuk dipasarkan atau dihantar pada pelanggan. Dalam usaha pekerja memasukkan tin-tin ke dalam kotak, mereka sering diaawasi oleh penyelia dan pengurus agat tin-tin yang dimasukkan tidak bersalahan dari apa yang dipesan oleh pelanggan. Ini kerana pernah berlaku pelanggan menghantar balik pesanan kerana tersalah isi. Ini jarang berlaku pada "bituminous compound" tetapi sering berlaku pada cat-cat.

Mana-mana yang hendak dihantar keluar dari kawasan Johor Bahru akan dimasukkan ke dalam kotak manakala jika sebaliknya, tidak perlu dibuat demikian. Tegeenya, proses-proses di peringkat akhir penghasilan "bituminous compound" ini adalah sama dengan cat.

3. Cat "Sprey" Atau Cat Sembur

Cat "sprey" ini dibuat di satu sudut bangunan atau blok membuat cat. Kedudukan tepatnya dapat diperhatikan dalam sketch kilang ini yang telah dibentangkan lebih awal. Cat ini dibuat oleh 3 atau 4 orang pekerja sahaja. Tiga dari pekerja-pekerja ini adalah perempuan. Sebabnya adalah kerana kerja ini agak ringan sedikit dari kerja-kerja lain. Namun demikian kerja ini kadang-kadang merbahaya. Menurut seorang pekerja perempuan, beliau pernah melakukan kesilapan dalam pekerjaannya lalu menyebabkan gas tersembur keluar bersama-sama catnya sekali. Semburan itu ada yang terkena matanya dan menyebabkan pedih. Tegus beliau, kerja yang dilakukannya perlu hati-hati tanpa sebarang kelalaian.

Sebagaimana cat dan "bituminous compound", cat sembur ini juga

dilabelkan untuk menunjukkan jenis atau jenamanya. Tin-tin cat sembur ini dilabelkan dengan lambang kangaroo. Perlu dinyatakan bahawa label-label ini tidak sama saiz dan warna. Saiznya adalah mengikut saiz tin itu sendiri manakala warnanya ialah merah dan putih seperti contoh tadi. Tiap-tiap satu isi tin cat sembur ini mempunyai isi kandungan sebanyak 400 mililitre.

Bahan-Bahan Mentah

Bahan mentah untuk membuat cat sembur ini tidak ada. Ini adalah kerana cat-cat tersebut dibeli khas dari sebuah syarikat di Ipoh iaitu syarikat Hock Guan. Tegaanya, cat-cat untuk "spray" ini tidak dibuat sendiri oleh kilang ini. Tin-tin cat sembur ini pula dipesan dari Johore Tin Sdn. Bhd.

Untuk membuat atau menyiapkan cat sembur ini, dua mesin digunakan. Dua orang pekerja akan bekerja di tiap-tiap satu mesin manakalah dua yang lain menyusun tin-tin yang telah siap diproses. Dua mesin tadi adalah sama. Mula-mula cat akan dimasukkan melalui mesin itu. Kemudian gas dimasukkan untuk melahirkan tekanan iaitu untuk menyemburkan cat ini apabila punat di bahagian atas tin cat sembur itu dipicit. Semua proses ini dijalankan dengan begitu teliti dan menggunakan mesin tadi.

Setelah selesai, proses yang dilakui berikutnya adalah sama sebagaimana cat dan "bituminous compound" iaitu menyusun (dua orang pekerja), mengangkutnya ke gudang dan seterusnya dimasukkan ke dalam kotak sebelum dihantar ke destinasi tertentu. Pada tiap-tiap kotak tertulis alamat pelanggan-pelanggan seperti Sibul, Sandakan dan Bintulu. Sebagaimana cat dan "bituminous compound", cat sembur yang dipesan oleh pelanggan

yang berdekatan tidak dikotakkan. Ia akan dihantar terus oleh jurujual begitu sahaja.

2.8 TEKNOLOGI DAN TENAGA BURUH

Dari sudut ini, kilang ini bolehlah dikatakan berada di pertengahan iaitu tidak begitu baik dari segi kemudahan-kemudahan dalam teknik pekerjaan. Di bahagian membancuh cat dan hasil-hasil lain telah pun menggunakan mesin-mesin "stiring" tertentu. Terdapat 5 buah mesin semuanya itu di bahagian membuat cat dan sebuah lagi di bahagian membuat "bituminous compound" menjadikan 6 semuanya. Mesin-mesin dijalankan dengan menggunakan kuasa haidrolik.

Mesin-mesin lain juga ada seperti "trolley" yang digunakan untuk tujuan memunggah dan menyusun barang-barang sama ada dari lori ke gudang atau sebaliknya. Mesin "trolley" ini juga menggunakan kuasa haidrolik. Untuk tujuan mengangkat. Anehnya ialah mesin ini akan ditarik sahaja. Ini bermakna tidak terdapat enjin untuk membolehkan ianya dipandu seperti "trolley" yang pernah kita lihat. Tenaga fizikal buruh diperlukan untuk menarik atau menolaknyanya. Hanya sebuah sahaja "trolley" jenis ini yang digunakan di dalam gudang. Ini menimbulkan masalah orang ini hendak pakai dan orang itu hendak pakai yang kadang-kadang membawa pertengkaran.

Terdapat dua jenis lagi alat yang digunakan untuk menarik cat dari tempat membuat cat ke gudang. Ia hanya merupakan sebuah kereta tanpa enjin yang begitu simple untuk ditarik oleh pekerja-pekerja. Majikan perlu mengubah keadaan ini dengan membeli "trolley" berenjin untuk kemudahan pekerja menjalankan kerja mereka justeru dapat memperlicinkan lagi kegiatan atau pekerjaan mereka.

Mesin-mesin tadi diimport dari negara Singapura. Ada juga di antara mesin-mesin ini yang dibawa khas dari sebuah anak syarikat kilang ini di Singapura. Penggunaan mesin dan penggunaan tenaga buruh bolehlah dikatakan sama rata di kilang ini. Namun demikian, kerja angkut-mengangkut lebih mengutamakan tenaga buruh. Oleh kerana tenaga pekerja sedikit maka ianya harus digembeling betul-betul agar dapat diseleraskan dengan penggunaan mesin-mesin tadi. Oleh itu majikan perlu menjaga hati pekerja-pekerjanya agar tidak lahir rasa sentimen dan emosi yang akan menggugat hubungan pekerja-majikan yang mana boleh mengganggu urusan pengeluaran. Perkara ini akan diperbincangkan dengan panjang lebar dalam bab-bab akan datang terutama Bab .V yang membicarakan hubungan pekerja-majikan.

2.9 PEPASARAN

Dari sudut ini pengkaji membahagikan tumpuan pasaran keluaran kilang ini kepada dua iaitu:

- a) Dalam negeri-negeri Semenanjung
- b) Luar negeri (Singapura), Sabah dan Sarawak.

a) Cat-cat, "bituminous compound" dan cat sembur hasil pengeluaran kilang ini banyak dipasarkan dalam negeri-negeri semenanjung. Barang-barang yang telah siap dikotakkan akan dihantar di negeri-negeri selain dari Johor seperti Perak, Kedah dan Negeri Sembilan yang merupakan tiga negeri-negeri yang paling banyak pelanggan-pelanggan kilang ini. Ada juga hasil-hasil keluaran kilang ini yang dijual di sekitar Johor Bahru dan daerah-daerah berhampiran. Untuk barang-barang yang dilanggan oleh pекedai-pekedai sekitar Johor Bahru, jurujual akan menghantarkannya terus tanpa dimasukkan barang-barang tersebut ke dalam kotak. Begitu juga

dengan keluaran-keluaran yang akan dihantar ke kawasan-kawasan berhampiran seperti Mersing, Kulai, Pasir Gudang dan Pontian. Di sini, jurujual memainkan peranan yang utama.

b) Sebahagian besar dari hasil pengeluaran kilang ini dilanggan oleh negara Singapura, Sabah dan Sarawak. Namun demikian eksport ke Sabah dan Sarawak adalah yang paling banyak. Pada kotak-kotak yang penuh diisi sama ada cat, "bituminous compound" atau cat sembur, sering tertulis destinasi-destinasi dan alamat pelanggan seperti Sibu, Sandakan dan Bintulu. Nama-nama pelanggan juga ada tercatat. Ketiga-tiga bandar tadi adalah pelabuhan di mana barang-barang tadi dipunggah dari kapal.

Namun demikian, hasil pengeluaran kilang ini masih belum "establish" lagi di semenanjung ini. Mungkin kerana kurangnya publisiti dan sukar pula menandingi syarikat-syarikat lain telah matang dan maju seperti ICI, Par Berger dan sebagainya. Usaha-usaha eksport dan import dilakukan melalui pelabuhan Pasir Gudang dan Pelabuhan Singapura. Bagi yang mahu dihantar melalui pelabuhan Singapura, Lori-lori disewa untuk menghantarnya ke sana.

BAB III

PEKERJA-PEKERJA

(A) PENDAPATAN DAN POTONGAN

Dalam Bab III ini, perkara-perkara yang akan disentuh adalah aspek-aspek gaji pokok, elaun, bonus, lebih masa (overtime), potongan dan kenaikan gaji yang diberi oleh majikan kepada pekerja-pekerja. Pengkaji akan juga membincangkan kemudahan-kemudahan yang didapati oleh pekerja-pekerja seperti pengangkutan, kesihatan, cuti, rehat, sukan dan lain-lain.

3.1 Gaji Pokok

Sekarang ini, gaji pokok yang diterima oleh pekerja-pekerja ialah sebanyak \$6.50. Gaji pokok ini adalah gaji permulaan kepada pekerja-pekerja baru. Pada pekerja-pekerja lama, gaji pokok mereka adalah lebih tinggi. Berhubung dengan gaji mula bekerja ini, pernah berlaku di dalam tahun 1976, pekerja-pekerja memprotes majikan kerana perbezaan gaji pokok pekerja baru. Perbezaan ini adalah dilandaskan kepada sifat perkauman majikan. Pekerja-pekerja baru dari orang-orang Melayu menerima gaji pokok sebanyak \$6.50 manakala bagi pekerja-pekerja baru dari kaum Cina menerima \$8.50. Kiraan ini adalah dalam sehari kerja. Protes dari pekerja-pekerja Melayu ini telah dipertimbangkan. Mungkin untuk menjamin perjalanan kilang ini, hubungan antara pekerja-pekerja dan untuk mengelakkan isu-isu perkauman, maka pihak pentadbir kilang telah menyamakan gaji pokok tadi iaitu \$6.50 sehari sama ada pada pekerja Cina mahu pun pekerja Melayu (yang baru).

Dari soal selidik pengkaji, secara peratusnya, 78% dari jumlah 23 orang pekerja-pekerja menerima gaji pokok di bawah \$7.00 sehari. Mereka-mereka ini merupakan pekerja-pekerja baru dan menerima gaji pokok sebanyak \$6.50 sehari. 100% dari mereka ini adalah pekerja-pekerja Melayu. Cuma 5 orang pekerja-pekerja yang di soal selidik atau 22% sahaja dari jumlah pekerja-pekerja itu menerima gaji pokok lebih dari \$7.00 sehari. Dalam kategori ini terdapat seorang perempuan yang menerima \$7.10 sehari kerana telah lama bekerja di kilang ini. Mereka-mereka ini adalah penting kepada majikan kerana telah lama bekerja dan berpengalaman. Mereka merupakan nadi kegiatan kilang ini. Terdapat tiga orang pekerja perempuan yang menerima gaji pokok lebih rendah dari pekerja-pekerja baru lelaki. Seorang menerima \$3.50, seorang lagi menerima \$4.30 manakala yang terakhir menerima \$5.60. Perbezaan antara mereka didasarkan kepada lama atau barunya mereka bekerja. Tegasnya terdapat perbezaan-perbezaan pembayaran gaji pokok di antara pekerja-pekerja lama dan baru, pekerja-pekerja lelaki dan perempuan serta antara pekerja-pekerja perempuan sendiri. Kriteria majikan dalam soal ini cuma lama bekerja, berpengalaman, dan rajin dari perhatian majikan.

3.2 Elaun

Tentang elaun ini, tidak terdapat perbezaan-perbezaan tertentu dari segi pembayarannya. Pertimbangan-pertimbangan sama ada pekerja-pekerja itu lama atau baru tidak dipersoalkan dari segi ini. Elaun yang dimaksudkan di sini ialah pembayaran Cola (cost of living Allowance).

a) "Cola" (Cost of Allowance)

"Cola" dibayar oleh pihak majikan kepada pekerja-pekerjanya

mengikut pada kedatangan pekerja-pekerja. Tegasnya pekerja-pekerja berhak untuk mendapat "cola" ini. Bagi kilang cat ini, "cola" yang dibayar adalah \$1.50 sama ada lelaki atau perempuan. Pembayaran "cola" tidak akan diterima oleh pekerja-pekerja jika mereka ponteng kerja, mengambil cuti atau pun keuzuran. Jadi, "cola" dibayar berdasarkan kedatangan pekerja bekerja di kilang tersebut. Begitu juga dengan cuti am yang diambil oleh pekerja-pekerja di mana "cola" tidak akan diberi. "Cola" dari sudut ini dilihat sebagai fakta penggalak kepada pekerja agar rajin bekerja dan tidak ponteng selalu.

Berkaitan dengan "cola" ini, pekerja-pekerja perempuan tidak berpuas hati berdasarkan sebab tertentu. Ini kerana "cola" mereka akan dipotong jika cuti am diambil. Begitu juga dengan cuti tahun. Cuti bersalin juga dipotongkan "cola". Gaji mereka tetap diberi tetapi "cola" dipotongkan. Pekerja-pekerja perempuan kurang senang dengan pemotongan "cola" ketika cuti bersalin. Cuti-cuti lain tidak dihiraukan sangat potongan "cola" itu kerana dikenakan kepada semua pekerja-pekerja tanpa mengira jantina.

b) Elaun Pekerjaan

Elaun Jenie ini hanya dibayar kepada beberapa pekerja tertentu sahaja selain dari anggota-anggota majikan sendiri. Pekerja yang menerima bayaran elaun ini adalah yang telah lama berkhidmat dengan kilang tersebut. Ini kerana pihak majikan tidak mahu kehilangan mereka. Jadi bayaran tersebut bertujuan mengelakkan mereka dari bertukar kerja kerana pengalaman dan kemahiran mereka sangat-sangat diperlukan oleh majikan. Cuma tiga orang pekerja yang dibayar elaun pekerjaan ini iaitu 2 orang

pekerja Melayu dan seorang pekerja Cina. Nilai bayaran elaun tersebut ialah \$30 seorang bagi sebulan. Selain dari kedua-dua jenis elaun tadi, tidak ada elaun-elaun lain yang dibayar oleh majikan kepada pekerja-pekerjanya.

3.3 Bonus

Bonus adalah satu lagi jenis pembayaran tambahan kepada pekerja-pekerja. Ia juga boleh dianggap sebagai penggalak kepada pekerja-pekerja untuk bekerja lebih baik. Pembayaran bonus akan hanya diberi kepada pekerja-pekerja yang telah sampai setahun bekerja di kilang ini atau pun sudah menjadi pekerja tetap. Bonus dibayar mengikut kadar gaji seseorang pekerja. Namun begitu ianya tertakluk pula kepada untung atau rugi pihak-pihak dalam satu-satu tahun. Pekerja-pekerja yang sering ponteng dan mengambil cuti akan dipertimbangkan oleh majikan dalam pembayaran Bonus ini. Mungkin Bonus mereka akan dipotong. Jika seseorang pekerja berhenti kerja, bonusnya akan dikira hangus oleh majikan.

3.4 Overtime (Bayaran Kerja Lebih Masa)

Overtime adalah dikira di luar dari masa kerja biasa. Di kilang ini overtime selalu dilakukan pada penghujung minggu dan bilangan atau berapa kali dalam sebulan adalah tidak tetap keadaannya. Ianya dijalankan jika terdapat banyak pesanan dari pelanggan, banyak barang-barang yang hendak dipunggeh dan jika hendak mengeluarkan lebih hasil pengeluaran.

Dari segi pemberian "overtime" ini, pihak majikan hanya memberi keutamaan kepada beberapa orang pekerja tertentu sahaja. Sikap pilih kasih ini menimbulkan rasa tidak puas hati dari pekerja-pekerja lain. Mungkin ini didasarkan kepada kriteria tertentu seperti:

- a) Kedatangan
- b) Kerajinan dan
- c) Patuh pada arahan.

Namun begitu ada juga pekerja-pekerja yang tidak mahu ambil kerja lebih masa ini kerana sebab-sebab tertentu seperti:

- 1) Kesihatan
- 2) Keuzuran
- 3) Mahu berehat
- 4) Sengaja tidak mahu ambil.

Dengan itu majikan tidak boleh dipersalahkan 100% dari segi pemilihan mereka -mereka yang terlibat dengan "overtime" ini. Pekerja menunjukkan sikap negatif mereka (sebahagian sahaja) menyebabkan majikan memilih orang-orang tertentu sahaja. Perlu diingatkan bahawa perempuan tidak terlibat langsung dengan kerja lebih masa ini. Kerana alasan mereka adalah untuk berehat dan mendidik anak. Ada yang mengatakan tidak lalu untuk terlibat dalam kerja lebih masa. Namun begitu majikan sendiri tidak memberi peluang kepada mereka untuk kerja lebih masa ini kerana sering melibatkan kerja-kerja angkut-mengangkut yang berat dan sukar dibuat oleh wanita. Ini berbeza dari kilang-kilang di sekitar kilang ini seperti Yardley dan Parmatex (buat sarung tangan) yang mana kerjanya adalah ringan. Justeru itu, mampu bagi pekerja perempuan melakukan kerja lebih masa dan majikan pula tidak berkeberatan memberi peluang ini untuk tinggikan pendapatan mereka.

Seterusnya akan dilampirkan gambarajah menunjukkan pekerja-pekerja lelaki yang terlibat dengan kerja lebih masa ini. Di situ ada di-

nyatakan pendapatan, bilangan yang terlibat dan yang tidak, serta peratusnya sekali.

Jadual 3.1

Pendapatan Dari Kerja Lebih Masa

Pendapatan (\$)	Bilangan	%
Yang tidak ambil lebih masa	18	78
0 - 10	0	0
10 - 20	4	17
20 - 30	1	5

Dari gambarajah di atas didapati cuma 22% sahaja (17 + 5) yang terlibat dengan kerja lebih masa manakala 78% tidak terlibat langsung. Ini adalah kerana pembayarannya adalah mengikut jam dan bayaran bagi sejam kerja lebih masa adalah \$4. Oleh kerana overtime dalam sebulan tidak melebihi 4 kali maka paling tinggi pendapatan yang boleh diperolehi ialah \$16 bagi 4 jam kerja lebih masa. Jika lebih dari 4 jam, maka pendapatan akan bertambah mengikut kadar yang sama iaitu \$4 bagi tiap-tiap satu jam. Cuma seorang pekerja sahaja yang mencapai tingkat ini dengan pendapatan \$22.00 sebulan.

3.5 Potongan

Pekerja-pekerja kilang selalunya amat kenal akan dua jenis potongan iaitu:

a) Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (Employees Provident Fund) (KWSP).

b) Akta Keselamatan Sosial 1969.

Kedua-dua jenis potongan itu dikuatkuasakan oleh pihak kerajaan untuk melindungi pekerja dan masa depan mereka. Perlu diingatkan bahawa majikan juga dikenakan potongan ini.

a) Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP atau EPF)

Sekini ini adalah untuk membayar pekerja-pekerja yang telah sampai umur 55 tahun, tidak mampu membuat kerja atau pekerja itu meninggal dunia. Jadi pembayaran ini adalah untuk menyara nasib pekerja-pekerja kilang. Kalau di pihak kerajaan, kakitangannya dibayar pencen maka di pihak industri, KWSP penting untuk lindungi pekerja-pekerjanya. Langkah kerajaan ini amat dihargai oleh pekerja-pekerja kilang khususnya.

Pekerja-pekerja kilang mestilah didaftarkan oleh majikan mereka ke dalam Kumpulan Wang Simpanan Pekerja dan adalah menjadi satu kesalahan jika majikan tidak berbuat demikian. Undang-undang telah menetapkan bahawa pekerja-pekerja perlu menyumbangkan 9% dari gaji bulennannya manakala majikan 11% untuk dimasukkan ke dalam tabung Kumpulan Wang Simpanan Pekerja. Tegaknya potongan ini dibuat adalah untuk memelihara kebajikan pekerja-pekerja kilang itu sendiri sama ada dia bersara, tidak berkemampuan bekerja lagi, uzur, sakit dan sebagainya. Di muka sebelah dilampirkan kadar potongan KWSP yang menyeluruh di negara ini.

Jadual 3.2

Kadar Potongan KWSP

Peringkat Gaji	Potongan Gaji Pekerja	Potongan dari Majikan	%	Jumlah
80 - 100	9	9 11	11	20
100 - 120	11	9.16 14	11.56	25
120 - 140	13	9.28 16	11.43	29
140 - 160	15	9.4 18	11.25	33
160 - 180	17	9.4 20	11.11	37
180 - 200	18	9 22	11	40
200 - 220	20	9.09 25	11.36	45
220 - 240	22	9.16 27	11.35	49
240 - 260	24	9.23 29	11.15	53
260 - 280	26	9.23 31	11.07	57
280 - 300	27	9 33	11	60

Dari jadual di atas, dapat kita simpulkan bahawa gaji pekerja-pekerja akan menentukan kadar potongan yang dikenakan sama ada kepada pekerja itu sendiri mahu pun majikannya.

b) Pertubuhan Keselamatan Sosial (Perkaso) atau Socso (Social Security Organization)

Dari nama pertubuhan di atas, jelaslah maksudnya iaitu motif

penubuhannya ialah untuk melindungi pekerja-pekerja dari kecederaan semasa kerja, uzur (sakit) dan sebagainya. Pertubuhan tersebut adalah merupakan sebuah Jabatan Kerajaan yang diletakkan di bawah pentadbiran Kementerian Buruh dan telah ditubuhkan pada tahun 1971.

Menurut sekim ini, pekerja-pekerja yang menjangka pendapatannya hingga \$500 atau kurang dikenakan potongan tersebut. Namun demikian, kilang-kilang yang kurang dari lima orang pekerja (kilang kecil) tidak disyaratkan menyertai sekim ini. Perkoso sebenarnya menyediakan dua jenis insuran iaitu:-

- a) Sekim Kecederaan Pekerjaan dan
- b) Sekim Persaraan Keuzuran.

(i) Sekim Kecederaan Pekerjaan

Sekim ini dilancarkan pada tahun 1971 oleh Kementerian Buruh. Tujuannya ialah untuk melindungi pekerja dari segi pembayaran rawatan jika berlaku kemalangan semasa kerja dan mengidap penyakit tertentu kerana kerja yang dilakukan. Di sinilah letaknya faedah Perkoso dalam Sekim Kecederaan Perkerjaan tadi. Dalam hal ini hanya majikan dikehendaki memperuntukkan $1\frac{1}{2}$ atau 1.25% dari gaji setiap pekerja-pekerjanya kepada Perkoso.

(ii) Sekim Persaraan Keuzuran

Di bawah sekim ini, pekerja-pekerja akan dibantu dari beberapa perkara seperti:-

- a) Pemulihan kepada pekerja-pekerja yang kurang mampu

semasa bekerja atau di luar masa kerja. Ini termasuklah kemahiran tertentu.

- b) Juga menyediakan pencen persaraan.
- c) Akhirnya ialah pengantian anggota-anggota badan yang tercedera teruk akibat kerja tertentu.

Bayaran atau potongan yang dikenakan untuk menyertai sekim ini ialah lebih kurang 1% dari gaji bulanan setiap pekerja. Sumbangan 1% ini diberi oleh pekerja dan majikan secara sama rata.

Di dalam Sekim Kecederaan Pekerja, pekerja yang mengidap penyakit sementara, akan mendapat bayaran ganti rugi sebanyak 70% dari gaji harinya. Bayaran ini adalah dalam tunai. Jika mengidap terus, maka ia akan diberi pencen bulanan sepanjang hayatnya. Pembayaran pencen akan dikira dari segi betapa teruknya kecederaan itu.

Jika berlaku kemalangan yang mengakibatkan kehilangan tangan, menjadi buta atau pekak maka pekerja berhak mendapat 70% dari gaji bulanannya (pencen). Jika satu tangan sahaja atau sebahagian dari anggota sahaja yang hilang, maka ia berhak pula mendapat 42% dari gaji bulanannya. Bagi sebelah mata pula ialah 28% manakala kehilangan 2 jari adalah 14% dari gaji bulanannya.

Di dalam sekim persaraan keuzuran, berlaku jika seseorang pekerja gagal mendapat $\frac{1}{3}$ dari pendapatan biasanya. Di sini dia berhak menuntut 25% dari gajinya dalam masa ia sakit itu. Namun demikian, pembayaran juga tertakluk kepada simpanan seseorang pekerja itu dalam Perkeso.

Persoalan yang timbul ialah sama ada sekim Parkeso atau Socso ini berjaya atau tidak di negara ini. Bagi pengkaji, sekim ini masih belum dapat menjalankan kegiatan atau fungsinya secara berkesan. Ini didasarkan kepada catitan kritikan oleh Persatuan Pengguna Pulau Pinang yang diterbitkan di dalam Utusan Pengguna, Julai, 1982. Ini bermakna pihak-pihak berkenaan khasnya pihak kerajaan, harus mengkaji semula dan melibatkan diri secara langsung serta mengikuti perkembangan Parkeso ini dari masa ke semasa. Dengan itu adalah diharapkan sekim ini akan benar-benar berfaedah kepada pekerja-pekerja.

3.6 Kenaikan Gaji

Pada ketika kilang ini mula-mula dibuka, gaji maksimum yang diterima oleh pekerja-pekerja ialah \$3.00 sehari. Dalam masa 13 tahun gaji naik kira-kira 100% iaitu \$6.50 (gaji pokok) tidak termasuk Cola \$1.50. Data ini diperolehi dari keterangan seorang pekerja yang telah lama bekerja malah telah bekerja sejak kilang ini mula ditubuhkan.

Kenaikan gaji adalah berbeza-beza di antara pekerja-pekerja. Ianya tidak dibataskan oleh faktor kejantinaan. Teganya gaji sama ada gaji pekerja-pekerja perempuan mahu pun pekerja-pekerja lelaki adalah tertakluk kepada budibicara pihak majikan. Gaji akan naik berbeza-beza antara pekerja-pekerja di satu bahagian dengan bahagian yang lain. Bagi pekerja-pekerja di bahagian membancuh cat dan pekerja-pekerja lama lainnya, gaji akan dinaikkan dua kali setahun iaitu pada awal tahun dan penghujung tahun. Pada awal tahun pekerja-pekerja ini (mahir dan lama) menerima \$40 se-
bagai kenaikan gaji mereka manakala pada penghujung tahun pula, kenaikannya adalah di antara \$30 - \$50.

Bagi pekerja-pekerja baru, di bahagian "packing" terutamanya, kenaikan gaji yang diberi ialah berbeza-beza dari \$40 sen, 60 sen dan 80 sen. Ini juga bergantung kepada pertimbangan majikan kepada pekerja-pekerjanya itu yang didasarkan kepada kerajinan dan kedatangan mereka. Kenaikan ini juga dikira dalam dua kali setahun. Namun demikian, pembayaran kenaikan gaji ini bergantung secara langsung kepada untung-rugi majikan. Jika keuntungan besar maka besarlah kadar kenaikan gaji. Jika keadaannya rugi, maka keadaannya ada sebalik dari yang di atas.

Kadar kenaikan gaji pekerja-pekerja perempuan ialah 40 sen manakala yang 60 sen dan 80 sen tadi ialah kadar kenaikan bagi pekerja-pekerja lelaki. Terdapat protes-protes yang dikemukakan oleh pekerja-pekerja perempuan kepada majikan berhubungan dengan perkara ini. Namun begitu, protes itu disambut dingin oleh majikan dan keadaannya tetap tidak berubah.

3.7 Masa Bekerja (Working Hour)

Oleh kerana kilang cat ini adalah kecil dan bilangan pekerja-pukanya pula kecil maka "shift" tidak dibuat. Cuma satu masa kerja sahaja diamalkan iaitu pada siang hari. Di bawah ini dinyatakan masa-masa kerja, masa rehat dan masa habis kerja. Secara kasarnya pula, kerja akan bermula dari 8 pagi hinggalah ke 5 petang. Pada hari Sabtu, kerja mula dari 8 pagi hingga 3.30 petang.

Pada pukul 8 pagi siren akan dibunyikan menandakan masa bekerja telah mula. Sebelum ini, pekerja-pekerja kena "punch" kad kedatangan mereka. Selalunya pekerja mengambil masa lama untuk menyalin pakaian kerja mereka (pakaian sendiri) yang mana kadang-kadang pengurus menegur

sikap mereka ini. Selalunya 8.10 pagi atau 8.15 pagi baru mereka mula bekerja sehinggalah 10.30 pagi di mana rehat 10 minit diberikan. 10 minit sebelum masa rehat ini pekerja-pekerja sudah pergi membasuh tangan mereka untuk makan kueh-mueh dan minum kopi atau teh. Pukul 10.40 pagi, mereka memulakan kerja seperti biasa sehingga 10 minit sebelum 12.00 tengah hari. Masa rehat ini adalah masa makan tengah hari yang diberikan sehingga pukul 1.00 tengah hari di mana siren akan berbunyi lagi. Pekerja akan masuk bekerja semula. Sebelum masa makan tengah hari, pekerja-pekerja mesti "punch" kad kedatangan mereka dan begitulah apabila hendak mula kerja pada pukul 1 tengah hari. Mereka akan bekerja sehingga 3.30 petang di mana sekali lagi masa rehat 10 minit diberikan. Kemudian 3.40 petang mula balik bekerja sehinggalah masa kerja selesai iaitu pada pukul 5 petang. Sebagaimana masa-masa rehat awal tadi, 10 minit sebelum masa untuk balik, pekerja-pekerja sudah berhenti bekerja dan pergi membasuh tangan untuk persiapan pulang.

Dari keterangan tadi, didapati siren akan dibunyikan pada tiap permulaan masa rehat dan pada tiap-tiap permulaan masa kerja selepas rehat itu. Pekerja-pekerja perlu "punch" kad kedatangan mereka sebanyak 4 kali sehari iaitu:

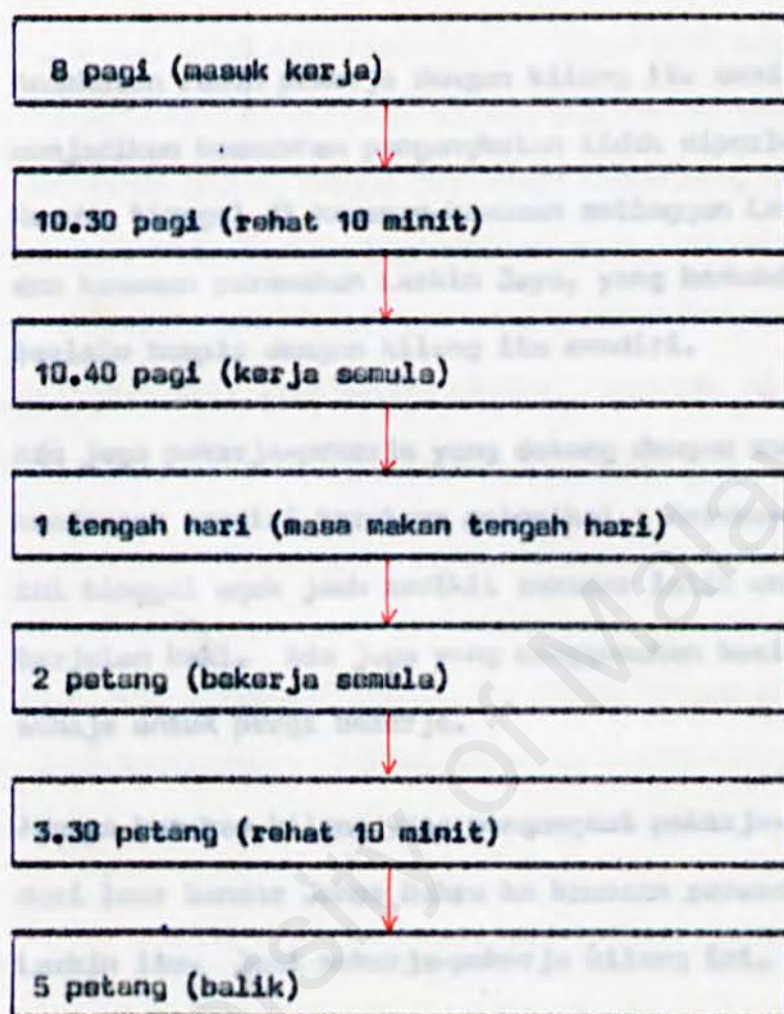
Pertama ialah ketika masuk kerja (8 pagi)

Kedua ialah ketika keluar makan tengah hari (12.00 tengah hari)

Ketiga ialah ketika masuk semula bekerja selepas makan tengah hari (1 tengah hari) dan

Keempat ialah ketika habis masa kerja (5 petang).

Juga telah diterangkan bahawa pekerja-pekerja sering mencuri masa rehat lebih pada tiap-tiap masa rehat itu. Majikan tidak begitu serius dalam soal ini. Ini menyebabkan pekerja-pekerja tidak berasa taktu langsung. Cuma pengurus sahaja yang disegani oleh pekerja-pekerja. Bagi pekerja-pekerja Melayu yang beragama Islam (lelaki dan perempuan) mereka diberi masa rehat hingga 2 petang oleh majikan pada tiap-tiap hari Jumaat. Ini adalah untuk kemudahan ibadat sembahyang Jumaat. Dalam hal ini pekerja-pekerja dari agama lain tidak terkecuali. Di sini sering berlaku pertengkaran kecil antara pengurus dan pekerja-pekerja kerana datang lewat selepas sembahyang Jumaat. Selalunya mereka datang semula ke kilang pada pukul 2.15 petang hingga 2.30 petang. Pengurus cuma berlatar sahaja kerana sayangkan sebahagian dari mereka-mereka yang telah lama bekerja dan berpengalaman itu. Namun demikian keadaan akan pulih seperti sedia kala apabila semua pekerja mula masuk bekerja tanpa memperhitungkan kelambatan atau cepatnya mereka datang semula untuk bekerja. Di bawah ini dinyatakan secara "Ideal" pula masa-masa kerja dan masa-masa rehat bagi pekerja-pekerja di kilang ini.



Hari Sabtu cuma petakat 3.30 petang sahaja mana kala masa masuk kerja adalah sama iaitu 8.00 pagi. Pada hari Ahad ialah hari cuti.

(B) KEMUDAHAN-KEMUDAHAN

3.8 Pengangkutan

Tidak seperti kilang-kilang lain, kilang cat ini tidak ada menyediakan kemudahan pengangkutan kepada pekerja-pekerjanya. Antara sebab-sebabnya ialah mungkin majikan sendiri tidak mempunyai sebarang inisiatif untuk berbuat demikian. Namun demikian terdapat fakta-fakta lain yang lebih

penting dari itu seperti:

- a) Kedekatan rumah pekerja dengan kilang itu sendiri menjadikan kemudahan pengangkutan tidak diperlukan. Mereka tinggal di kawasan-kawasan setinggan Larkin dan kawasan perumahan Larkin Jaya, yang kedudukan terlalu hampir dengan kilang itu sendiri.
- b) Ada juga pekerja-pekerja yang datang dengan menggunakan kenderaan sendiri terutama motosikal. Mereka-mereka ini tinggal agak jauh sedikit sekadar letih untuk berjalan kaki. Ada juga yang menggunakan basikal sahaja untuk pergi bekerja.
- c) Adanya bas-bas kilang yang mengangkut pekerja-pekerja dari luar bandar Johor Bahru ke kawasan perusahaan Larkin itu. Jadi pekerja-pekerja kilang ini, ada yang menaiki bas-bas tersebut seperti pekerja-pekerja yang tinggal di kawasan Skudai dan Kawasan Projek Perumahan UDA. Dengan itu, pengangkutan sendiri oleh kilang ini adalah tidak perlu.

3.9 Kesihatan

Kemudahan-kemudahan kesihatan adalah amat penting sekali di dalam sesebuah di kilang. Di setengah-setengah kilang yang besar, mereka mengadakan perkhidmatan klinik percuma kepada pekerja, rawatan-rawatan tertentu dan sebagainya. Di kilang ini keadaan yang ujud boleh dipertikaikan sekiranya ia hendak diperbincangkan.

Tidak terdapatnya perkhidmatan khusus oleh pihak majikan kepada pekerja-pekerjanya dari segi ini. Pertamanya ialah dari segi keadaan tempat kerja. Keadaan tempat kerja di kilang ini secara keseluruhannya adalah kotor. Di dalam gudang tempat "packing" umpamanya, terdapat banyak habuk-habuk yang jika terkuai akan berhamburan naik. Tidak terdapat alat-alat khas untuk menyedut habuk-habuk ini yang boleh membahayakan kesihatan pekerja-pekerja. Kekotoran juga datang akibat longgokan tong-tong drum dan tin-tin kecil yang tidak berguna lagi. Air bertakung dan menyebabkan nyamuk-nyamuk membiak. Oleh kerana banyaknya nyamuk, kadang-kadang mengganggu pekerja-pekerja.

Pengkaji juga mendapati bahawa kemudahan tandas adalah tidak memuaskan dari segi kebersihan. Tandas tersebut boleh dianggap telah uzur dan banyak ciri-ciri kekotoran seperti air yang bertakung, jarang-jarang dicuci dan sebagainya. Keadaan seperti ini kalau dibiarkan boleh juga mendatangkan penyakit. Keadaan-keadaan tempat kerja ini dirasakan perlu dinyatakan kerana bersihnya tempat kerja bermakna sekurang-kurangnya sukar pekerja-pekerja mendapat sakit (kerana bekerja).

Jadi, persoalannya, apakah kemudahan-kemudahan kesihatan yang disediakan oleh kilang ini pada pekerja-pekerjanya? Pada pemerhatian dan penelitian pengkaji, tidak ada sebarang kemudahan yang boleh dibanggakan dari sudut ini. Majikan tidak menyediakan sebarang klinik untuk kemudahan tersebut. Sudah begitu, klinik-klinik di luar pula, tidak digunakan oleh majikan untuk merawat pekerja-pekerjanya. Pekerja merungut kerana majikan tidak mahu membayar perbelanjaan rawatan walaupun setengah dari perbelanjaan sebenar. Pernah berlaku satu peristiwa kemalangan seorang pekerja

Cina yang ditimpa tin cat semasa menyusun tin-tin tersebut. Di sini, pengurus telah menghantar pekerja tersebut ke hospital dan membayar rawatan tersebut. Dalam hal ini, pekerja-pekerja Melayu merungut, kalau mereka cedera, pengurus tidak berbuat demikian. Keadaan ini perlu dielakkan oleh majikan agar tidak timbul sentimen perkauman.

Namun demikian kemudahan-kemudahan untuk kecederaan ringan seperti iodine, "plaster" dan pil panadol ada disediakan. Semua kemudahan-kemudahan ini diletakkan di dalam satu "box" bertanda palang keselamatan. Pekerja-pekerja akan meminta penyelia-penyelia memberi kemudahan tersebut jika mereka memerlukannya. Dari segi kesihatan ini, majikan perlulah mengambil tindakan atau langkah wajar untuk melindungi pekerja-pekerja. Persoalan yang timbul ialah di mana letaknya fungsi Perkeso itu.

3.10 Cuti

Cuti juga menimbulkan banyak perkara yang boleh dipersoalkan. Mula-mula sekali adalah perlu disenaraikan cuti-cuti yang diberikan kepada pekerja-pekerja.

(a) Cuti Umum iaitu:

- | | |
|------------------------------------|----------|
| 1) Tahun Baru | 1 hari |
| 2) Tahun Baru Cina | 3/4 hari |
| 3) Keputeraan Sultan Johor | 1 hari |
| 4) Hari Buruh | 1 hari |
| 5) Keputeraan Yang DiPertuan Agung | 1 hari |
| 6) Hari Raya Puasa | 3/4 hari |
| 7) Hari Kebangsaan | 1 hari. |

Ketujuh-tujuh cuti umum tadi diamalkan oleh majikan kilang ini. Cuti-cuti umum yang lain tidak dikira oleh kilang ini sebagai cuti. Jadi pekerja-pekerja perlu datang bekerja pada hari itu. Ini menimbulkan rasa tidak senang hati pada pekerja-pekerja. Cuti-cuti umum yang dimaksudkan adalah seperti di bawah ini.

1) Hari Raya Haji

2) Hari Krismas

3) Deepavali

4) Awal Muharam

5) Maulud Nabi dan

6) Nuzul Quran.

Hari Krismas dan Deepavali tidak dikira cuti kerana tidak ada penganut agama-agama tersebut. Deepavali jelas sekali berhubungan dengan fakta ini berdasarkan kepada tidak adanya pekerja India di kilang ini. Tentang cuti umum lain yang tidak dikira oleh majikan adalah kurang pasti sebab-sebabnya. Mungkin majikan lebih mengutamakan keuntungan dari kebajikan pekerja-pekerjanya.

b) Cuti Tahunan (Cuti Am)

Cuti ini diberikan oleh majikan kepada pekerja-pekerja berdasarkan kriteria lama atau tidaknya seseorang pekerja itu bekerja di kilang ini. Jangka masa setahun dijadikan ukuran masa minima. Di bawah ini disenaraikan cuti am pekerja-pekerja berdasarkan kriteria di atas tadi. Sebenarnya cuti am asas adalah 10 hari setahun bagi setiap pekerja-pekerja.

Cuti am tambahan akan diberikan kepada mereka-mereka yang telah bekerja lebih dari setahun. Di bawah ini disenaraikan dalam bentuk jadual, cuti am tambahan itu dari segi hari.

Jadual 3.3

Cuti Am Tambahan

Lama Bekerja	Cuti Tambahan
1) Lebih dari setahun	8 hari
2) Lebih dari tiga tahun	14 hari
3) Lebih dari lima tahun	18 hari

c) Cuti Biasa

Cuti ini mudah untuk difahami, maksudnya. Ia adalah merupakan cuti yang diambil oleh pekerja-pekerja sendiri berdasarkan sebab-sebab tertentu seperti adanya saudara-mara berkahwin, meninggal dan sebagainya. Pekerja-pekerja hanya memberitahu majikannya tanpa sebarang surat atau notis resmi. Dalam kes cuti ini, pekerja-pekerja tidak dibayar gaji oleh majikan. Ini berbeza sekali dengan cuti-cuti yang lain di mana gaji diberi kecuali "cola" sahaja yang tidak.

d) Cuti Bersalin

Cuti bersalin yang diperuntukkan kepada pekerja-pekerja perempuan adalah selama 2 bulan. Pada masa cuti bersalin ini, pekerja perempuan berkenaan akan menerima gaji bulanan sahaja. Ini bermakna "cola"

nya akan dipotong. Pekerja perempuan merungut berhubung dengan perkara ini. Namun demikian, pengkaji merasakan tindakan ini wajar kerana dalam masa dua bulan, gaji diterima tanpa sebarang usaha di samping majikan menghadapi masalah mencari pengganti sementara. Jadi terdapat hubungan timbal balik dalam soal ini dari segi pemasalahan tadi di mana pekerja perempuan tidak dibayar "cola" mana kala majikan kehilangan seorang pekerja-nya sementara waktu.

e) Cuti Sakit

Jika seseorang pekerja sakit, kemalangan dan sebagainya (yang berhubung dengan keuzuran), kemudahan cuti ini diberi. Namun demikian gaji hari di mana seseorang pekerja itu mengambil cuti sakit itu, tetap dibayar. Di pihak yang lain, sebagaimana cuti-cuti lain, "cola" juga dipotong.

f) Cuti Kahwin

Cuti ini adalah selama 5 hingga 7 hari. Ianya diberikan kepada pekerja yang melangeungkan perkahwinannya. "Cola"nya juga dipotong dan seperti biasa gaji hari dibayar.

g) Hal-Hal Lain Berhubungan Dengan Cuti

Walaupun ada cuti-cuti khas yang diberi kepada pekerja-pekerja namun pekerja bebas mengambil keputusan untuk ponteng kerja. Dalam hal ini nyatalah bahawa gaji hari dan "cola"nya dipotong. Yang pentingnya di sini ialah majikan tidak menetapkan sebarang peraturan untuk menghalang pekerja-pekerja dari ponteng. Teganya pekerja-pekerja bebas untuk ponteng kerja mereka. Dalam hal ini majikan hanya memberi teguran

sahaja, yang mana tidak dihiraukan oleh pekerja-pekerja. Contoh baik ialah ketika hari mengundi pada awal tahun ini di mana ramai pekerja yang ponteng kerana mengundi. Ada juga yang bekerja sebelah petang sahaja kerana pagi mereka pergi mengundi. Majikan tidak tegas dalam soal ini tanpa memberi kelonggaran untuk melepaskan pekerja-pekerja keluar sementara waktu sahaja untuk mengundi. Jadi adalah perlu bagi majikan untuk mengadakan peraturan tertentu untuk mengelakkan pekerja-pekerjanya dari bertindak sesuka hati berkaitan dengan cuti ini.

3.11 Rehat

Kemudahan rehat dalam masa kerja telah dinyatakan lebih awal tadi di dalam topik masa kerja (working hour). Secara kasar, pekerja-pekerja perlu bekerja dari 8 pagi hinggalah 5 petang. Dalam masa kerja ini terdapat masa rehat untuk pekerja-pekerja iaitu 10.30 pagi hingga 10.40 pagi (10 minit), 12.00 tengah hari hingga 1 tengah hari (masa makan tengah hari), dan 3.30 petang hingga 3.40 petang (10 minit). Selepas ini tidak ada lagi masa rehat sehingga masa tamat kerja iaitu jam 5 petang.

Perlu juga rasanya dinyatakan apakah yang dilakukan oleh pekerja-pekerja pada masa rehat ini. Pada masa rehat sebelah pagi, selalunya pekerja-pekerja mengambil sarapan pagi. Kueh-mueh dibeli dari salah seorang pekerja perempuan di kilang ini. Masa makan tengah hari, pekerja-pekerja berkumpul di bawah pokok sena di sekeliling kilang untuk makan bersama-sama. Selepas makan mereka berehat-rehat di situ sehingga kadang kala ada yang tertidur. Pada masa rehat sebelah petang pula, pekerja membeli teh, kopi atau air sirap dari seorang penaja di luar pintu pagar kilang ini. Mereka akan berkumpul, berbual-bual sambil makan minum di bawah pokok-

pokok sena tadi.

3.12 Kemudahan-Kemudahan Lain

Majikan ada menyediakan sebuah "electric Kettle" untuk kegunaan pekerja-pekerja menjerang air. Kopi, gula, teh dan sebagainya dibawa sendiri oleh pekerja-pekerja.

Tidak seperti kilang-kilang lain, kilang ini tidak membekalkan pakaian seragam kepada pekerja-pekerjanya. Pakaian sendiri dibawa oleh pekerja-pekerja untuk dijadikan pakaian semasa bekerja. Sabun dan berus disediakan untuk kegunaan pekerja-pekerja membasuh pakaian kerja mereka ini selepas masa kerja atau untuk membasuh tangan dan kaki sebelum rehat atau sebelum pulang.

Kesimpulannya, terdapat banyak kelemahan-kelemahan majikan dalam hal memberikan kemudahan-kemudahan tertentu kepada pekerja-pekerjanya. Perkara ini akan diperbincangkan dengan lebih mendalam di dalam bab-bab yang akan datang khususnya Bab IV. Dalam bab ini nanti, segala kelemahan-kelemahan dan keburukan kilang akan dipersoalkan di samping kebbaikannya.

BAB IV

PEKERJA-PEKERJA

a) LATARBELAKANG PEKERJA

Kesemua data-data berhubungan dengan latarbelakang pekerja-pekerja ini diperolehi dari borang soal selidik yang dikemukakan kepada pekerja-pekerja. Perkara-perkara yang akan disentuh adalah jantina, umur, bangsa, status perkahwinan, tanggungan, taraf pendidikan, latarbelakang tempat tinggal, pengalaman bekerja, pekerjaan sekarang dan sikap terhadap kerja itu, menentukan kadar kerja, dan berat atau ringannya pekerjaan sekarang. Aspek-aspek lain yang akan disentuh juga ialah pendapatan dan perbelanjaan, jaminan pekerjaan, peluang kenaikan pangkat, status kerja dan keselamatan dalam menjalankan kerja. Segala aspek-aspek ini yang meliputi sejarah kerja pekerja-pekerja itu sekali akan merupakan satu ruang lingkup perbincangan yang luas.

4.1 Jantina

Jadual satu jelas menunjukkan bahawa terdapat 19 pekerja lelaki dan 4 orang pekerja perempuan. Ini menunjukkan juga bahawa sebahagian besar kerja-kerja di kilang ini adalah berat. Pekerja-pekerja perempuan sudah tentu tidak mampu melakukan kerja-kerja yang berat seperti mengunggah barang-barang berat seperti tin-tin cat dan yang seumpama dengannya. Keempat-empat pekerja perempuan itu bekerja di bahagian membuat spray yang mana adalah ringan dan sesuai pula dengan kemampuan mereka.

4.2 Bangsa

Mengenai hal ini, kesemua responden pengkaji, adalah Melayu.

Ini kerana pengkaji mendapati sukar untuk berinteraksi dengan pekerja-pekerja Cina. Tambahan pula, mereka adalah kecil bilangannya iaitu 5 orang sahaja. Pekerja-pekerja Cina ini juga bertugas di tempat membuat cat dan bukan di gudang. Ini menyukarkan lagi usaha pengkaji untuk bertemubual dengan mereka. Mereka merupakan pekerja tetap di kilang ini. Kesulitan inilah yang menyebabkan pengkaji memilih hanya pekerja-pekerja Melayu sebagai responden.

4.3 Umur

Sebahagian besar dari pekerja-pekerja kilang cat ini berumur dalam lingkungan 19-25 tahun. 16 pekerja-pekerja yang menjadi responden pengkaji tergolong ke dalam kategori ini. Ini bermakna, 70% daripada mereka adalah pemuda-pemudi. Namun demikian cuma dua orang perempuan sahaja yang tergolong di dalam kategori ini. 30% pekerja-pekerja lain pula berumur lebih dari 25 tahun. 4 pekerja-pekerja adalah dalam lingkungan umur 26-32 tahun manakala 3 lagi dalam lingkungan umur 33 tahun ke atas. Jadual 4.1 boleh dapat menunjukkan keadaan di atas.

Jadual 4.1

Menurut Persebaran

Umur	Lelaki	Perempuan
19-25	16	2
26-32	4	2
33 ke atas	3	1
Jumlah	23	5

Jadual 4.1

Umur Responden

Umur	Jantina	Lelaki	Perempuan	Jumlah Keseluruhan	%
19 - 25 tahun		14	2	16	70
26 - 32 tahun		2	2	4	17
33 tahun ke atas		3			13
Jumlah		19	4	20	100

Berdasarkan keadaan di atas, satu kesimpulan yang penting dapat diberi. Oleh kerana 70% dari pekerja-pekerja kilang ini adalah muda, bermakna kilang ini mempunyai sebilangan besar pekerja-pekerja kurang mahir. Yang mahir adalah kecil bilangannya tadi dan merupakan pekerja-pekerja lama.

4.4 Status Perkahwinan

Jadual 4.2

Status Perkahwinan

Taraf Perkahwinan	Jantina	Lelaki	Perempuan
Bujang		15	1
Sudah kahwin		4	3
Jumlah		19	4

Dari jadual 4.2, didapati 16 responden pengkaji adalah terdiri dari mereka-mereka yang masih bujang. Cuma seorang perempuan tergolong ke dalam kategori ini. Didapati juga cuma 4 orang pekerja-pekerja lelaki yang sudah berkelamin manakala perempuan 3 orang yang menjadikan bilangan pekerja-pekerja yang sudah kahwin ialah 7 orang. Diperhatikan sebilangan besar dari pekerja-pekerja lelaki adalah bujang dan 3 dari 4 pekerja-pekerja perempuan pula sudah berkahwin. Jadi, ramainya bilangan pekerja bujang lelaki adalah kerana sebahagian besar dari mereka adalah dalam lingkungan muda iaitu berumur di antara 19-25 tahun. (Lihat Jadual 4.1). Kesimpulan tegas pengkaji di sini ialah sebilangan besar pekerja-pekerja kilang ini adalah bujang dan muda belaka.

4.5 Tanggungan

Didapati tidak ramai pekerja-pekerja yang mempunyai tanggungan keluarga sendiri. Dan jadual 4.2, 15 dari pekerja-pekerja adalah bujang. Kesemua mereka mengatakan mereka membantu ibubapa mereka dalam menyara hidup keluarga. Di antara \$20 - \$50 diberikan oleh mereka kepada ibubapa mereka untuk tujuan ini.

Dari jadual 4.2 juga didapati cuma 7 orang pekerja sahaja yang sudah berkahwin. Dari jumlah ini, cuma 5 orang sahaja yang sudah mempunyai anak. Yang 2 lagi masih belum ada tanggungan anak kerana baru berkahwin. Cuma seorang sahaja pekerja yang tertua mempunyai seorang anak yang sudah bekerja dan seorang lain sampai ke tahap tingkatan satu. Ini bermakna tidak ada anak pekerja-pekerja yang telah sampai ke tingkatan tiga. Yang lain adalah di dalam kelas-kelas tadika dan darjah enam. Tegaanya, tidak ramai pekerja-pekerja yang mempunyai tanggungan anak atau

pun tanggungan kelamin kerana sebilangan besar dari mereka masih bujang. Yang sudah berkahwin pula anak-anak mereka masih kecil dan cuma seorang sahaja dari anak pekerja yang telah besar dan bekerja. Jadi tanggungan mereka tidaklah berapa berat.

4.6 Taraf Pendidikan

Jadual 4.3

Taraf Pendidikan Responden Dan Bapa

Darjah/Tingkatan	Responden	%	Bapa Responden	%
Tidak Bersekolah	1		7	4
Darjah 1 - 6	11		16	48
Tingkatan 1 - 3	5		0	22
Tingkatan 4 - 5	6		0	26
Jumlah	23	100	23	100

Dari Jadual 4.3 didapati tidak ada responden yang taraf pendidikannya lebih dari tingkatan lima. Begitu juga keadaannya dengan bapa responden. Bagi responden, pengkaji mendapati cuma seorang sahaja yang tidak bersekolah dan 11 yang lain berpendidikan di antara darjah 1 hingga 6. 11 orang lagi adalah di antara tingkat 1 hingga 5 di mana 5 orang di antara tingkatan 1 - 3 dan 6 di antara tingkatan 4 - 5. Jika kita ambil tingkatan 3 sebagai tingkat ukuran, maka 17 pekerja-pekerja yang menjadi responden pengkaji mempunyai taraf pendidikan yang rendah. Ini bermakna cuma 6 orang sahaja yang taraf pendidikannya adalah agak tinggi iaitu

sehingga tingkatan 5.

Jika dibandingkan dengan taraf pendidikan bapa responden nampaknya, taraf pendidikan responden jauh lebih baik. Kesemua bapa responden adalah berpendidikan sekolah tidak lebih dari darjah 6 dan 7 dari keseluruhan bapa responden pula tidak pernah bersekolah. Bagi responden, bilangan yang menuntut hingga darjah enam terdiri dari 12 orang sahaja. 11 yang lain menuntut lebih dari tingkatan 3 dan hingga ke tahap tingkatan 5. Jadi ini bermakna taraf pendidikan responden adalah tinggi dan baik sedikit jika dibandingkan dengan taraf pendidikan bapa mereka.

Bagi menghujjah sebab-sebab mengapa sebahagian dari responden dan kesemua bapa-bapa mereka berpendidikan rendah adalah berkisar di sekitar kemiskinan. Rata-rata latarbelakang responden adalah datang dari keluarga yang miskin. Ekoran dari itu adalah sukar bagi bapa-bapa mereka menyara persekolahan responden tersebut sama ada dari segi pengangkutan, buku-buku dan alat tulis, belanja sekolah, yuran sekolah, pakaian dan sebagainya yang ada kaitan dengan perbelanjaan persekolahan.

4.7 Latarbelakang Tempat Tinggal

Kesemua pekerja-pekerja tinggal di sekitar bandar Johor Bahru. Ada yang menetap di Kawasan Perumahan Larkin, Kampung Melayu Majidi, Kawasan Setingan Larkin dan Kawasan Perumahan UDA. Walaupun kesemua mereka tinggal di sekitar Johor Bahru, namun sebahagian dari mereka masih boleh dianggap tinggal di kampung dari segi latarbelakang tempat tinggal mereka. Jadual 4.4 di bawah dapat menunjukkan keadaan ini.

Jadual 4.4

Latarbelakang Tempat Tinggal

Perkara	Bilangan	Peratus
Kampung	12	52
Bandar	11	48
Jumlah	23	100

Dari jadual di atas, didapati kira-kira 52% dari pekerja-pekerja datang dari kampung. Di Johor Bahru ini, mereka menetap di rumah sanak saudara mereka sebagaimana yang telah dinyatakan tadi. Mereka-mereka ini sebenarnya datang dari kawasan-kawasan di luar Johor Bahru seperti Rengit, Pontian, Kota Tinggi dan Kulai. 48% yang lain tinggal di sekitar kawasan perumahan yang telah dinyatakan di atas tadi. Kediaman mereka yang berhampiran dengan kilang memudahkan mereka datang. Ada yang berjalan kaki sahaja. Ada juga yang berbasikal dan menggunakan motosikal. Bagi yang tinggal di kawasan Perumahan UDA (2 orang), mereka menaiki bas kilang yang ada.

4.8 Pengalaman Bekerja

Kira-kira separuh dari responden mempunyai pengalaman bekerja di kilang-kilang atau tempat-tempat lain sebelum bekerja di kilang ini. Ada yang mempunyai pengalaman bekerja dua kali, tiga kali dan ada juga yang tidak mempunyai pengalaman bekerja langsung. Keadaan ini dapat diperhatikan dalam jadual di bawah.

Jadual 4.5

Pengalaman Bekerja

Bilangan Pertukaran Pekerjaan	Bilangan Yang Terlibat	Peratus
Tidak Pernah Bekerja	10	43
Sekali	2	9
Dua kali	0	0
Tiga kali	11	48
Jumlah	23	100

Dari jadual di atas, jelas bahawa 48% dari pekerja-pekerja pernah bekerja sebanyak 3 kali. 9% pula pernah bekerja sekali menjadi jumlah yang pernah bekerja adalah 57%. 43% yang lain adalah tidak ber-pengalaman dari segi pekerjaan kerana tidak pernah bekerja di kilang lain sebelum di kilang ini.

2 orang dari responden pengkaji atau 9% dari mereka pernah bekerja sekali di kilang lain. Mereka berdua ini pernah bertugas di Singapura sebagai Buruh Kapal dan Buruh Binaan 48% yang pernah bekerja sebanyak 3 kali pula (11 orang), adalah terdiri pekerja-pekerja biasa yang tidak berpangkat. Mereka hanyalah buruh-buruh kasar, pekerja-pekerja kontrak perumahan dan buruh biasa di kilang-kilang lain sebelum bekerja di kilang cat ini. Di antara kilang-kilang itu ialah seperti Johor Tin Sdn. Bhd., TCM Textile, kontrak Perumahan UDA, Uni-Kabel, Thyse Hong Biscuit Sdn. Bhd., MSE, Satron Electronic, Malayan Glass dan Paper Product

Sdn. Bhd.

(b) ASPEK PEKERJAAN PEKERJA-PEKERJA

4.9 Jenis Pekerjaan Sekarang

Kesemua pekerja-pekerja di kilang ini digolongkan sebagai "general worker" sahaja, walaupun gaji yang mereka terima tetap berbeza berdasarkan pengalaman seseorang bekerja itu bekerja di kilang ini. Semakin lama seseorang pekerja itu bekerja di kilang ini, maka semakin tinggillah gaji dan bonus yang diterimanya. Di samping itu mereka juga berbeza dari segi ketetapan tempat kerja mereka. Ada yang bekerja di bahagian membencuh cat, spray, "bituminous compound" dan ada juga di bahagian gudang sebagai "packing worker". Terdapat juga seorang tukang kebun yang juga dikategorikan sebagai "general worker".

4.10 Sikap Terhadap Kerja

Memang tidak dapat dinafikan bahawa pekerja-pekerja sering menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja mereka. Namun ini bukan disebabkan oleh sikap mereka sendiri tetapi layanan majikan yang kurang memuaskan kepada mereka seperti gaji murah, kemudahan cuti yang kurang memuaskan, keadaan tempat kerja yang kotor, kemudahan kesihatan tidak ada dan lain-lain lagi. Mereka bersikap demikian juga kerana hubungan mereka yang tidak erat terhadap supervisor mereka. Mereka sering bertengkar dengan supervisor kerana arahan yang tidak betul atau munasabah. Dari pemerhatian pengkaji, perkara ini timbul kerana supervisor yang dilantik sering mengarah sahaja tanpa membantu pekerja-pekerja itu sendiri.

Jadi dinyatakan kenapa mereka bersikap negatif terhadap kerja

yang mereka lakukan. Jelas ini disebabkan oleh faktor luaran dan bukan dari tindak-tanduk pekerja itu sendiri. Pengkaji juga memerhatikan bahawa mereka seronok menjalankan tugas mereka kerana telah memahami pekerjaan itu. Apabila supervisor campurtangan, mereka akan membuat indah tak indah sahaja kerana menganggap mereka seolah-olah tidak tahu bekerja. Tegasnya, sikap mereka adalah baik terhadap kerja mereka tetapi menjadi negatif jika supervisor sering berleter dan menegur-negur mereka ketika bekerja. Jadi, bukannya mereka menunjukkan sikap negatif terhadap kerja mereka tetapi supervisor mereka.

4.11 Menentukan Kadar Kerja

Jadual 4.6

Menentukan Kadar Kerja

Perkara	Bilangan	Peratus
Bebas	8	34
Tidak Bebas	15	66
Jumlah	23	100

Tentangan menentukan kadar kerja pula, 66% yang merupakan sebahagian besar responden, mengatakan tidak bebas. Yang lain itu 34%, mengatakan ada kebebasan. Alasan yang mengatakan ada kebebasan ialah kerana mereka boleh mempercepatkan atau memperlambatkan kerja mereka. Mereka juga mengatakan bahawa sesuatu kerja yang dilakukan haruslah mengikut kemampuan seseorang pekerja itu. Bagi yang mengatakan tidak bebas pula adalah berdasarkan kepada sebab-sebab yang longgar. Mereka mengata-

kan bahawa ini ditetapkan oleh majikan dan bukannya pekerja. Pekerja hanya mematuhi arahan dan melaksanakan tugas yang diberikan. Dari pemerhatian dan pengalaman pengkaji, pekerja mempunyai kebebasan menentukan kadar kerja ini terutama di bahagian "packing". Contohnya, ialah pekerja-pekerja di sini sering berehat-rehat semasa kerja, berbual-bual dan melambatkan pekerjaan. Mereka juga boleh mempercepatkan kerja mereka terutama jika pengurus ada. Tegasnya, pekerja-pekerja kadang-kadang bekerja mengikut inisiatif sendiri sahaja.

4.12 Pekerjaan Berat Atau Ringan

Jadual 4.7

Pekerjaan Berat atau Ringan

Perkara	Bilangan	Peratus
Berat	6	26
Ringan	6	26
Sederhana	11	48
Jumlah	23	100

4.13 Pada pemerhatian dan pandangan pengkaji, pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja-pekerja terbahagi kepada dua iaitu yang berat dari segi fizikal tetapi tidak dari segi mental (konsentrasi), ringan dari segi fizikal tetapi berat dari segi mental (tanggungjawab). Pembancuh cat dan pekerja-pekerja spray tergolong ke dalam kategori kedua manakala yang lain di dalam kategori pertama.

Jadual 4.7 menunjukkan bahawa 6 orang dari responden mengatakan pekerjaan mereka itu berat. Mereka ini merupakan pekerja-pekerja yang bekerja di bahagian membancuh cat (seorang), membuat "bituminous compound" (3 orang) dan bahagian memunggah (2 orang). Bagi pembancuh cat dan bituminous compound, beratnya kerja adalah dari segi tanggungjawab kerana bancuhan mereka akan menjamin mutu sesuatu cat atau "bituminous compound itu". Kerja yang paling berat dari segi fizikal adalah memunggah guni-guni tepung cat dari lori. Ini pernah dirasakan oleh pengkaji sendiri. Cuma dua orang pekerja terlibat di sini.

Bagi yang mengatakan kerja mereka sederhana adalah terdiri dari mereka-mereka yang bekerja di bahagian "packing" dan membuat cat sembur. Di bahagian packing adakala kerja menjadi berat jika banyak pesenan dan banyak pula cat-cat yang baru dibuat untuk penyusunan. Jika keadaan yang sebaliknya berlaku kerja mereka adalah ringan. Kadang-kadang dipercepatkan dan berehat setelah selesai. Di bahagian membuat cat sembur pula kerja mereka cuma memerlukan ketekunan, konsentrasi dan berjaga-jaga ketika bekerja. Ini kerana tersilap sedikit boleh menyebabkan gas menyembur keluar bersama-sama cat. Ini akan membahayakan mata. Kerja ini tidak berat dari segi fizikal.

4.13 Pendapatan Dan Perbelanjaan

Kesemua pekerja-pekerja, kecuali seorang tukang kebun memperoleh pendapatan dari gaji yang mereka terima. Tukang kebun tadi ialah bekas askar dan menerima pencen bulanan sebanyak \$308 dan gajinya \$200. Beliau juga menerima pemberian dari anaknya yang sudah bekerja (anak dari isteri pertama) sebanyak \$30 sebulan. Ini bermakna pekerja-pekerja lain tidak

mempunyai sebarang pekerjaan sampingan dan mereka juga sebahagian besarnya terdiri dari orang-orang muda belaka. Jadi tidak ada pemberian dari anak kerana masih bujang. Bagi yang sudah berkahwin, anak mereka masih kecil dan dalam tanggungan lagi. Perlu diingatkan bahawa pendapatan pekerja-pekerja berbeza dari segi lama atau barunya seseorang pekerja itu. Pekerja-pekerja baru menerima \$8.00 sehari termasuklah "cola". Ada di antara pekerja yang menerima lebih dari itu iaitu sebanyak \$233, \$234, \$244, \$307, \$400 dan lebih dari itu sebulan. Mereka ini adalah pekerja-pekerja yang telah bekerja disini lebih dari 2 tahun. Tegasnya, tangga gaji pekerja berbeza-beza mengikut pengalaman bekerja mereka di kilang ini.

Dari segi perbelanjaan, pekerja-pekerja yang masih bujang banyak berbelanja sendiri. Ada juga yang menghantar kepada ibubapa untuk membantu menyara keluarga. Kesemua pekerja-pekerja didapati berbuat demikian. Dari pemerhatian pengkaji, pekerja-pekerja lelaki yang muda dan bujang sering membelanjakan wang mereka untuk berkelah di Kota Tinggi dan Desaru. Hampir tiap-tiap 2 minggu sekali mereka mengunjungi salah satu tempat ini. Kota Tinggi adalah merupakan tumpuan utama. Mereka juga sering mengunjungi kelab-kelab malam untuk berbelanja. Di bawah ini adalah contoh perbelanjaan seorang pekerja bujang dalam masa sebulan.

Pengeluaran	Malaysia	Desaru
Malaysia	2	13
Malaysia (Malam)	26	47
Jumlah	28	60

Jadual 4.8

Perbelanjaan Seorang Pekerja Bujang Lelaki

<u>Pendapatan</u>	<u>Perbelanjaan</u>
1) Gaji = \$244	1) Menter ibubapa = \$ 20
	2) Berkelah (bercuti) = \$ 30
	3) Kelah Malam = \$ 50
	4) Lain-lain = \$220
	<u>\$120</u>
	Baki = \$124
Jumlah <u>\$244</u>	<u>= \$244</u>

Pekerja-pekerja yang sudah kahwin pula menumpukan perbelanjaan mereka kepada rumah tangga dan persekolahan anak-anak.

4.14 Jaminan Pekerjaan

Jadual 4.9

Jaminan Pekerjaan

Perkara	Bilangan	Peratus
Memuaskan	3	13
Kurang memuaskan	20	87
Jumlah	23	100

Dari jadual di atas, didapati 87% daripada pekerja-pekerja tersebut mengatakan kerja sekarang ini kurang memuaskan dari segi jaminan. Alasan-alasan mereka ialah tanggungan banyak, perbelanjaan banyak, membantu keluarga dan harga barang yang melambung. Ukuran yang mereka berikan ialah dari sudut gaji. Yang mengatakan jaminan pekerjaan adalah memuaskan terdiri dari pekerja-pekerja lama yang mana gaji mereka agak tinggi juga. Jadual di bawah, menerangkan betapa sebilangan besar pekerja-pekerja yang tidak puashati dengan gaji yang tidak mencukupi itu.

Jadual 4.10

Adekah Gaji Anda Mencukupi?

Perkara	Bilangan	Persatus
Cukup	5	22
Tidak cukup	18	78
Jumlah	23	100

Jadi kenyataan di atas dapat disokong oleh jadual 4.10 ini. Di mana 78% atau 18 orang dari 23 responden mengatakan bahawa gaji mereka tidak mencukupi. Ini bermakna jaminan pekerjaan itu sudah tentu kurang memuaskan. Ekoran dari itu ramai pula yang bercadang bertukar kerja jika ada peluang demikian. Jadual berikut ini, menunjukkan keadaan tersebut.

Jadual 4.11

Adakah Anda Berdadang Bertukar Kerja?

Perkara	Bilangan	Peratus
Ya	19	82
Tidak	4	18
Jumlah	23	100

Jadual 4.11 itu secara langsung dapat menyokong kenyataan bahawa jaminan pekerjaan adalah kurang memuaskan kepada sebilangan besar pekerja 82% mengatakan mereka ingin bertukar kerja kalau ada peluang demikian. Mereka ini ingin bertukar ke kilang-kilang lain yang lebih mahal pembayaran gajinya. Ada juga yang ingin menjadi buruh kerajaan. Menurut mereka keadaan demikian akan lebih menjamin masa depan mereka. Ada juga yang ingin bertukar kerja kerana kerja yang mereka lakukan sekarang tidak setaraf dengan kelayakan atau kelulusan mereka. Pekerja-pekerja tidak ramai dan mempunyai kelulusan S.P.M. atau M.C.E.

4.15 Status Kerja

Sebagaimana maklum bahawa taraf pekerja-pekerja di kilang ini hanyalah sebagai "general worker". Berdasarkan taraf mereka ini, kesemua pekerja-pekerja mengatakan pekerjaan mereka sekarang tidak menunjukkan sebarang status yang tinggi. Mereka akui status kerja mereka rendah. Ini ternyata apabila pengkaji mengemukakan soalan yang berkaitan dan pekerja-pekerja menunjukkan rasa rendah diri apabila menjawab soalan tersebut.

4.16 Peluang Kenaikan Pangkat

Mengenai hal ini, kesemua pekerja-pekerja mengatakan bahawa peluang kenaikan pangkat adalah amat tipis. Ini adalah kerana majikan akan memilih sesiapa sahaja yang mereka suka tanpa kriteria-kriteria tertentu. Ini mungkin untuk menjaga kepentingan majikan sendiri. Jadi orang yang dipilih sudah tentu rapat dengan majikan dan perlantikan mereka akan menstabilkan majikan sendiri. Namun demikian, jika ada peluang kenaikan pangkat sekalipun, cuma setakat penyelia sahaja dan tidak ada yang lebih dari itu.

4.17 Kebebasan dari segi Pergerakan

Pekerja-pekerja didapati bebas bergerak ke sana ke mari. Keadaan seperti ini amat ketara sekali terutama apabila pengurus tidak ada. Kerana ada urusan luar. Dalam masa inilah pekerja-pekerja akan berkumpul dan berbual-bual sesama sendiri. Penyelia sendiri tidak dapat melarang mereka dari berbuat demikian. Sebabnya, ialah penyelia sendiri adalah pekerja baru ($1\frac{1}{2}$ tahun) dan dia sendiri suka berbual-bual. Jadi keadaan ini ujud sampai bila-bila. Ini bermakna mobiliti buruh dalam masa kerja amat ketara sekali. Keadaan ini amat ketara di bahagian gudang terutama jika pesanan kurang dan pengurus sering keluar. Pembancuh cat, pembancuh "bituminous compound" dan cat sembur tidak mudah melakukan ini kerana pekerjaan mereka memerlukan pengawasan rapi dan konsentrasi juga diperlukan. Tegasnya keadaan ini amat ketara di bahagian gudang dan tidak di bahagian-bahagian lain.

4.18 Keselamatan Semasa Kerja

Pengkaji memerhatikan bahawa kemudahan untuk keselamatan pekerja

adalah baik. Sarong-sarong tangan diberikan kepada pekerja-pekerja yang bertugas di bahagian melebur dan membancuh cat serta "bituminous compound". Paip-paip untuk kemudahan Bomba juga disediakan untuk mencegah kebakaran jika berlaku. "Fire Extinguisher" juga dipasangkan di dalam pejabat dan tempat-tempat tertentu untuk tujuan tersebut.

Kekurangan cuma dari segi kemalangan semasa kerja. Pernah berlaku seorang pekerja Cina ditimpa oleh susunan tin-tin cat yang terjatuh. Kepalanya luka parah dan dibawa oleh pengurus ke hospital. Dari penyelidikan pengkaji, pengurus sendiri mengeluarkan wangnya untuk merawat pekerja tersebut. Satu tanda tanya timbul di sini iaitu di manakah letaknya peranan Perkeso? Pada pandangan pengkaji pihak majikan perlu juga menyediakan kemudahan klinik untuk pekerja-pekerjanya. Ini akan menjamin kesihatan pekerja-pekerjanya. Jadi, prestasi pekerjaan akan meningkat kerana keyakinan pekerja bertambah jika kesihatan mereka terjamin.

4.19 "Leisure Time"

Jadual 4.12

"Leisure Time"

Parkara	Bilangan	Peratus
Memuaskan	13	66
Kurang Memuaskan	10	44
Jumlah	23	100

Diperhatikan dari jadual bahawa peluang untuk pekerja-pekerja melakukan urusan harian mereka adalah bercanggah. 66% mengatakan mereka berpeluang untuk melakukan urusan lain manakala 44% mengatakan tidak memuaskan dari aspek ini. Pengkaji mendapati sukar untuk menganalisa sebab-sebab atau alasan mereka kerana soalan yang dikemukakan tanpa menanyakan alasan sekali. Namun demikian kesimpulan umum mudah dibuat. Bagi yang mengatakan memuaskan mungkin kepada pekerja-pekerja bujang. Ini kerana mereka bebas ke mana-mana untuk berhibur berehat-rehat dan sebagainya. Bagi yang sudah berkeluarga pula agak sukar kerana terpaksa melayan keluarga (anak-anak). Jadi masa lapang mereka ditumpukan pada keluarga dan jarang sekali untuk berehat-rehat atau berhibur ke sana ke mari. Data-data ini diperolehi terutama menerusi perbualan bebas responden dan pengkaji.

BAB V

HUBUNGAN PEKERJA MAJIKAN

Di dalam bab ini pengkaji akan membincangkan aspek-aspek perhubungan antara pekerja dengan majikan. Perkara-perkara yang akan diperbincangkan ialah layanan majikan terhadap pekerja-pekerjanya dan penumpuan majikan sama ada pada keuntungan atau kebajikan pekerja-pekerja. Perkara-perkara ini akan diperbincangkan satu persatu.

5.1 Layanan Majikan Terhadap Pekerja-Pekerja

Dari segi hubungan di antara majikan dengan pekerja-pekerjanya, adalah kurang erat. Ini dimaksudkan juga kepada layanan majikan kepada pekerja-pekerja juga kurang memuaskan. Sikap majikan yang seperti ini harulah dikikis untuk menjamin perjalanan kilang ini dengan jayanya. Layanan yang dimaksudkan di sini merangkumi pelbagai aspek sama ada dalam soal-soal pekerjaan, tuntutan pekerja-pekerja berhubungan dengan kemudahan-kemudahan dan kebajikan mereka. Walaupun demikian hubungan "face to face" antara majikan-pekerja amat ketara. Tidak seperti kilang-kilang besar, pekerja-pekerja kilang ini bukan sahaja sering bersemuka dengan penyelia-penyelia mereka malah juga dengan pengurus kilang ini sendiri. Namun demikian, hubungan seperti ini tidak ada gunanya jika sering berlaku percanggahan dalam pekerjaan. Perkara ini akan disentuh dengan lebih terperinci lagi nanti.

Dalam menjalankan tugas-tugas seharian, pekerja-pekerja berhubungan dengan penyelia-penyelia mereka. Penyelia-penyelia inilah yang akan menegur, mengajar dan menasihati mereka dalam tugas-tugas mereka itu.

Di bawah ini diberikan penyelia-penyelia dengan bilangan pekerja-pekerja di bawah mereka.

Jadual 5.1

Bilangan Pekerja Di Bawah Seseorang Penyelia

Penyelia I	Penyelia II	Penyelia III
- Bahagian Packing	- Bahagian Memunggah	- Bahagian Bancuh Cat
- Pekerja seramai 9 orang	- Pekerja seramai 2 orang	- Pekerja seramai 10 orang

Satu situasi yang kurang sihat wujud di antara penyelia dengan pekerja-pekerja ini. Hubungan di antara mereka ternyata kurang erat dan masing-masing mempunyai sikap indah-tak indah sahaja di dalam menjalankan tugas masing-masing. Arahan-arahan penyelia kadang-kadang tidak dipatuhi oleh pekerja-pekerja. Ini disebabkan oleh beberapa perkara yang timbul pada asas dan kelemahan pentadbiran majikan. Kelemahan ini adalah dari segi perlantikan seseorang penyelia itu seperti:-

- 1) Penyelia-penyelia itu tidak mempunyai hubungan rapat dengan pekerja. Ini kerana pekerja-pekerja bimbang kerana penyelia-penyelia adalah ejen majikan. Jadi pekerja-pekerja sengaja tidak mahu merapati penyelia-penyelia tersebut. Faktor ini disokong oleh keperibadian penyelia-penyelia yang ada kerana cerewet.

- ii) Penyelia merupakan pekerja baru di kilang ini iaitu kira-kira tidak lebih dari 2 tahun. Faktor ini menyebabkan sebahagian besar pekerja-pekerja yang telah bekerja lebih lama dari penyelia tersebut tidak menghormati kedudukan beliau. Keadaan ini cuma wujud di bahagian gudang (packing).
- iii) Penyelia-penyelia tidak mempunyai daya kepimpinan yang baik. Jadi atas kriteria apakah mereka ini dilantik? Jawapannya mudah sekali. Mereka dilantik berasaskan rapatnya hubungan mereka dengan majikan konsep "bodek" digunakan oleh pekerja-pekerja terhadap penyelia-penyelia itu. Tegasnya, majikan melantik orang-orang yang mereka percayai dapat mengukuhkan kedudukan majikan sendiri sebagai penyelia. Inilah kriteria sebenar yang digunakan dalam perlantikan seseorang penyelia.

Ketiga-tiga kriteria di atas menyebabkan timbul satu keadaan yang tidak baik dari segi perhubungan antara pekerja dengan penyelia-penyelia baru dan lebih muda pula dari mereka. Ini didasarkan kepada pengalaman yang ada pada pekerja-pekerja lama ini jauh lebih mantap dari penyelia-penyelia itu sendiri.

Dalam hal ini layanan majikan di peringkat atas (pengurus) langsung mengabaikan kehendak-kehendak pekerja. Pekerja-pekerja seolah-olah memerlukan seseorang yang lebih berpengalaman dan mampu bekerjasama dengan mereka dari segala aspek pekerjaan. Pengurus ternyata tidak dapat

mempraktikkan, hal ini dengan melantik mereka yang rapat dengannya sebagai penyelia tanpa menghitung keresahan pekerja-pekerja. Satu contoh baik ialah perlantikan seorang penyelia Melayu di bahagian "packing" tidak disenangi oleh pekerja-pekerja kerana baru bekerja 1½ tahun sahaja di kilang tersebut. Pengalaman dan daya kepimpinan beliau juga ternyata kurang. Ekoran dari inilah pekerja-pekerja sering melawan arahan penyelia-penyelia, mengabaikan dan melambatkan sesuatu arahan atau menengguh-nangguh sesuatu tugas itu. Penyelia Melayu yang terlibat menyedari hakikat ini dan telah mengambil tindakan berhenti kerja tanpa notis seminggu sebelum pengkaji sendiri berhenti kerja. Pekerja-pekerja lungeung tidak menghiraukan keadaan ini.

Berdasarkan keadaan seperti di atas, majikan perlulah meninjau dahulu kehendak pekerja-pekerja berhubung dengan soal perlantikan seseorang penyelia itu. Perkara seperti tadi akan mengurangkan hubungan kerja antara kedua-dua pihak. Dari daftar soal selidik (Jadual 5.1), didapati 40% dari pekerja-pekerja mengatakan hubungan mereka dengan penyelia-penyelia hanya baik dalam beberapa keadaan sahaja. Apabila sesuatu kerja yang diberikan tidak beresuaian dan penyelia sering memaksa sama ada untuk mempercepatkan kerja atau berleter sahaja, maka di sini pekerja-pekerja akan beruara menentang. Keadaan kerjasama yang erat cuma wujud jika perkara seperti tadi tidak wujud. Jadual di bawah menunjukkan pandangan pekerja-pekerja berhubung dengan hal ini.

Jadual 5.2

Adakah Anda Dan Supervisor Bekerjasama
Dan Setuju Dengan Cara Kerja Yang Ditetapkan?

Perkara	Bilangan	Peratus (%)
Setuju	10	43
Tidak Setuju Langsung	4	7
Kadang-kadang	9	40
Jumlah	23	100

Kerjasama yang tidak erat juga disebabkan penyelia-penyelia tersebut sering mengarah sahaja tetapi tidak mahu membantu. Kalau mahupun, cuma ala kadar sahaja. Pengkaji memerhatikan bahawa penyelia Melayu tersebut tidak disukai kerana mempunyai sikap seperti ini. Pengkaji sendiri mengalami keadaan tersebut. Penyelia-penyelia mestilah mengikis sikap seperti ini untuk menjamin proses pengeluaran berjalan dengan licin. Dalam hal ini, pihak pengurusan perlulah melantik penyelia yang benar-benar dedikasi dan mahu bekerjasama dengan pekerja-pekerja.

Dalam jadual 5.1 tadi didapati, ada pekerja yang langsung tidak setuju dengan penyelia-penyelia. Mereka inilah pekerja lama yang tidak menghormati penyelia-penyelia yang dilantik. Lagipun di bahagian mereka tidak diletakkan seorang penyelia kerana pengurus sendiri merangkap penyelia di bahagian mereka. Ini kerana bahagian ini adalah yang terpenting di kilang ini. Bahagian yang dimaksudkan ialah bahagian membancuh cat termasuk spray. Hampir tiap-tiap pagi pengurus kilang akan datang dan menga-

rahan pekerja-pekerja tersebut untuk membuat sesuatu bancuhan berdasarkan pesanan-pesanan pelanggan.

Manakala yang mengatakan setuju pula, alasan mereka adalah terlalu ringan seperti "memang sudah ada peraturan yang perlu dipatuhi", "kalau tidak ada kerjasama, macam mana nak bekerja". Kesimpulan pengkaji di sini ialah mereka tidak memahami soalan yang ditanyakan. Pada hal pada penelitian pengkaji, mereka juga sering bertelagah dengan penyelia mereka tentang sesuatu kerja itu.

Apebila disoal sama ada mereka bebas bersuara atau tidak dalam menyatakan pendapat mereka, kesemua mengatakan bebas. Namun ini bergantung kepada penelitian pihak pentadbir sendiri. Dari sini juga wujudnya pertelagahan itu. Rata-rata mereka akan menyalahkan penyelia jika sesuatu kerja itu berjalan tidak lancar. Mereka mengatakan kadang-kadang arahan penyelia mengelirukan. Keadaan ini tidak begitu benar pada hemat pengkaji. Apa yang diperhatikan ialah masing-masing faham dan tahu cara melaksanakan tugas masing-masing. Arahan penyelia dalam soal ini ternyata tidak penting. Contohnya ialah "packing" dan menyusun tin-tin cat di mana pengkaji hanya diajar sekali dan selepas itu tahu mengerjakannya. Jadi arahan penyelia yang tidak dipatuhi itu selalunya berupa memaksa dan berleter. Contoh baik ialah ketika penyelia mengarahkan pengkaji dan seorang pekerja baru yang lain menyusun tin-tin cat "under coat" yang berat dan banyak. Penyelia cuma memerhati dan berleter ketika kerja dijalankan tanpa mengulurkan tangan untuk membantu. Kadang-kadang pekerja sendiri yang bersalah kerana sering melengah-lengahkan sesuatu tugas itu.

Berbeza dari kilang-kilang besar, kilang ini mempunyai keistime

waan, dari segi hubungan antara pengurus sendiri dengan pekerja-pekerja. Ini bermakna pekerja-pekerja berhubungan terus tidak sahaja dengan penyelia-penyelia tetapi juga dengan pengurus sendiri. Pengurus setiap kali memeriksa kedatangan pekerja-pekerjanya. Beliau juga sering mengawasi tindak tanduk pekerja-pekerjanya yang suka datang lewat dan lewat bekerja semula setelah masa rehat.

Selain dari itu, pengurus mengawasi semua kegiatan pengeluaran. Tiap-tiap hari beliau akan memeriksa setiap bahagian kilang untuk memastikan kegiatan pengeluaran lancar di samping meninjau tindak-tanduk pekerja-pekerja sendiri. Pengurus akan memeriksa setiap bahagian dari masa ke semasa. Dari apa yang dilihat oleh pengkaji, pekerja-pekerja takut atau menghormati pengurus yang mereka gelar "Apek" sahaja lebih dari penyelia-penyelia mereka. Jadi diperhati kan bila "Apek" datang pekerja-pekerja yang mencuri-curi rehat akan bergegas bekerja semula.

Pengawasan oleh pengurus adalah menyeluruh. Disiplin dalam kerja juga diambil kira secara serius. Pernah beliau menangkap 4 orang pekerja-pekerja (packing) bersama-sama penyelia Melayu itu menghisap rokok dalam masa kerja. Mereka melakukan ini di celah-celah susunan tin-tin cat yang tinggi. Di sini pengurus telah memberi amaran keras kepada pekerja-pekerja terlibat lebih-lebih lagi penyelia Melayu tersebut. Pengkaji juga terlibat dalam hal ini. Di satu pihak pengurus amat cergas dalam mengawasi pekerja-pekerjanya dan di satu pihak yang lain, penyelia Melayu tersebut diberi amaran keras kerana mengepalai pekerja-pekerja tersebut. Mungkin ekoran dari peristiwa ini, maka penyelia tersebut bertindak berhenti kerja kerana malu atau apa yang telah dilakukan.

Di samping hubungan "inter-personnel" pekerja-pekerja dengan penyelia-penyelia dan pengurus, hubungan mereka dengan anggota majikan yang lain adalah dingin. Anggota-anggota majikan lain yang dimaksudkan di sini ialah seperti kerani-kerani, setiausaha dan jurujual. Cuma jurujual yang rapat dengan pekerja-pekerja kerana sering memerlukan pekerja-pekerja untuk memunggah barang-barang ke kenderaan beliau. Anggota-anggota majikan yang lain tidak rapat langsung dengan pekerja-pekerja. Ini bukanlah kerana mereka sombong dan sebagainya. Sebab yang nyata ialah kerana mereka jarang bersua muka dalam masa kerja. Anggota-anggota majikan tersebut bertugas di pejabat manakala pekerja-pekerja di luar pejabat. Mereka mampu bersua sepatah dua sahaja mengenai hal-hal kerja dan tidak lebih dari itu.

Selain dari hubungan pekerja-majikan dalam masa kerja atau di peringkat "formal" boleh dikatakan, hubungan informal antara mereka juga ada. Ini khasnya antara pengurus, penyelia dan pekerja-pekerja. Majlis perkahwinan merupakan satu yang dapat sekurang-kurangnya mengendurkan hubungan mereka yang dingin itu. Pada satu ketika, seorang pekerja kilang ini berkahwin. Ekoran dari itu, pengurus dan penyelia-penyelia telah mengumpulkan wang sebanyak \$120 untuk membeli hadiah perkahwinan pekerja tersebut. Mereka juga hadir pada hari perkahwinan tersebut dilangsungkan. Dari sudut ini, adalah menjadi kebaikan jika keadaan seperti ini dikekalkan untuk memupuk hubungan erat antara kedua-dua pihak. Ini secara langsung akan mempengaruhi hubungan baik mereka dalam masa kerja dan menjalankan tugas dengan lebih berdedikasi dan rasa tanggungjawab.

5.2 Tuntutan Majikan

Dari peneltiann rapi pengkaji, majikan nampaknya lebih mengutamakan keuntungan dari kebajikan pekerja-pekerjanya. Ini dapat didasarkan kepada apakah sumbangan majikan kepada kebajikan pekerja-pekerjanya. Umpamanya, pekerja sudah jerih menyuarakan untuk mendapat sesuatu kemudahan itu, namun majikan tidak mengindahkan tuntutan ini. Mungkin kerana tidak adanya kesatuan sekerja maka majikan tidak mengambil kira sangat tuntutan-tuntutan yang disuarakan. Di antara tuntutan-tuntutan pekerja-pekerja itu ialah:

- a) Kenaikan gaji dan kenaikan pembayaran "cola"
- b) Pembayaran elaun kerajinan dan elaun pekerjaan
- c) Memohon gaji lebih apabila bekerja pada hari cuti umum tertentu seperti Hari Deepavali, Awal Muharam, Maulud Nabi, Christmas dan lain-lain lagi.
- d) Meminta diadakan kemudahan kesihatan sama ada mengadakan klinik atau membiayai perbelanjaan rawatan di klinik-klinik luar.
- e) Membaiki keadaan tempat kerja yang kotor dan berhabuk.
- f) Kemudahan makan juga diminta. Ini kerana di kilang-kilang lain seperti Yardley, Union Carbide dan Panmatex diadakan kemudahan ini dan akhir sekali ialah
- g) Overtime jarang diberikan dan kalau pun ada akan dipilih pekerja-pekerja tertentu sahaja.

Menurut pekerja-pekerja segala permintaan di atas tidak pernah dilayan oleh majikan. Pada hajat pengkaji keadaan ini wujud kerana tuntutan pekerja tersebut dijalankan tidak mengikut cara-cara formal atau melalui sesuatu organisasi seperti Kesatuan Sekerja. Mereka cuma menuntut secara lisan atau berkata sahaja dengan pengurus semasa "Apek" melawati mereka. Mungkin juga majikan tidak mahu melayan tuntutan tersebut kerana tidak mahu mengeluarkan belanja yang banyak. Pengkaji, menyimpulkan bahawa majikan lebih pentingkan keuntungan dari kebajikan pekerja-pekerjanya. Contohnya adalah dari "Balance Sheet" 31hb. Disember, 1981; di mana dari jumlah \$347,403 keuntungan bersih majikan, cuma \$1,000 sahaja diberikan kepada pekerja-pekerja sebagai pinjaman.¹

Ada sebab lain yang menyebabkan pengkaji berani menyimpulkan bahawa majikan lebih pentingkan keuntungan dari kebajikan pekerja-pekerja. Satu darinya ialah majikan sering mendesak pekerja-pekerja mengeluarkan cat atau lain-lainnya secepat mungkin kerana pesanan sudah ada. Keadaan ini tidak baik kerana pesanan lain yang lebih awal masih belum diselesaikan. Ini berlaku kerana pelanggan yang lewat memesan itu membayar cepat dan adalah pelanggan yang terdekat pula. Manakala pesanan yang awal tadi adalah untuk eksport. Jadi sudah tentu ia memakan masa yang lama. Lagipun masa memunggunya mungkin lebih lewat. Jadi apakah yang berlaku? Pernah berlaku pada tanggal 14.2.82, pelanggan dari Majidi menghantar balik pesanan under coat sebanyak 24 tong berukuran berat 25 litre. Ini adalah kerana cat "under coat" tersebut tidak boleh melekat apabila diuji kerana

¹ Balance Sheet, 31hb. Disember, 1981, Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.

kurang campuran gam. Jadi "quality control" di kilang ini agak lemah. Sebenarnya terdapat seorang ahli kimia perempuan untuk mengawal kualiti cat-cata tersebut. Nampaknya beliau masih kurang berpengalaman kerana baru bertugas. Tindakan seperti ini ternyata merugikan bukan saja pada majikan malah kepada tenaga kerja yang dikerah itu. Oleh kerana terlalu mementingkan keuntungan, cat yang dibuat tidak betul dan memalukan prestasi kilang sendiri.

Berdasarkan fakta-fakta tadi, maka pengkaji membuat kesimpulan tegas bahawa hubungan antara pekerja dan majikan adalah longgar di peringkat "formal" tetapi tidak di peringkat "informal". Di samping itu, dari segi penumpuan majikan, jelas berlandaskan perbincangan tadi, majikan lebih mengutamakan keuntungan dari kebajikan pekerja-pekerjanya..

BAB VI

TINDAKBALAS PEKERJA TERHADAP LAYANAN MAJIKAN

Di dalam bab ini, pengkaji akan mempersoalkan tentang sikap pekerja terhadap majikan, hubungan di antara pekerja-pekerja, kenapa tidak ada kesatuan sekerja dan kesatuan sekerja dari segi definasi dan fungsi (sedikit sebanyak), usaha-usaha menubuhkan kesatuan sekerja. Sikap pekerja-pekerja terhadap kesatuan sekerja dan sikap majikan terhadap usaha-usaha menubuhkan kesatuan sekerja itu.

6.1 Sikap Pekerja-Pekerja Terhadap Majikan

Adalah menjadi satu lumrah bahawa pekerja-pekerja sering menunjukkan rasa tidak puashati terhadap majikan mereka. Keadaan ini juga wujud di kilang ini. Pekerja-pekerja umpamanya, langeung tidak menghormati penyelia-penyelia yang dilantik berdasarkan sebab-sebab yang telah dinyatakan di dalam Bab V terdahulu dari ini. Walaupun pengurus sering berdampingan dengan pekerja-pekerja namun tindak tanduk pekerja-pekerja terhadapnya tetap negatif. Pengurus sering datang ke tempat pekerja-pekerja menyalin pakaian mereka atau tempat mereka berehat untuk nasihat, memberi teguran atau arahan-arahan tertentu. Ini berlaku pada tiap-tiap pagi. Apabila pekerja-pekerja langeung tidak mengubli kata pekerja-pekerja lain atau pengurus tersebut bercakap, pekerja-pekerja diam atau mengangguk-anggukkan kepala sahaja. Apabila pengurus balik ke pejabat, bermacam-macam rungutan, cacian dan ejekan dikeluarkan. Ini tidak patut diamalkan oleh pekerja-pekerja kerana boleh melahirkan rasa sentimen secara psikologi, walaupun kadang-kadang secara olok-olok sahaja. Pengkaji memerhatikan pekerja-pekerja sering melakukan perkara-perkara disebut di belakang pengurus.

Selain dari pengurus, pekerja-pekerja langsung tidak menghormati anggota-anggota majikan yang bertugas di pejabat dan penyelia-penyelia mereka,

Tegasnya mereka hanya datang bekerja dan langsung tidak menghiraukan betapa pentingnya hubungan yang perlu dipupuk dengan majikan mereka. Mungkin ini timbul ekoran dari layanan buruk majikan terhadap mereka yang telah dinyatakan dalam Bab V. Kesemua ini perlu diatasi dalam mana kedua-dua pihak perlu menyedari dan berkompromi antara satu sama lain untuk mencapai matlamat masing-masing.

6.2 Hubungan Antara Pekerja-Pekerja

Setelah membincangkan hubungan pekerja-majikan di dalam Bab V, maka sekarang akan dibicarakan pula hubungan di antara pekerja-pekerja sendiri. Perkara ini penting kerana akan berhubungkait dengan topik-topik perbincangan akan datang seperti kesatuan sekerja. Perlu diingatkan bahawa kilang ini sebagaimana dengan kilang-kilang lain, kilang ini juga mempunyai pekerja lama dan baru. Bagaimanakah hubungan di antara mereka ini?

Hubungan di antara pekerja-pekerja di kilang ini adalah erat. Pekerja-pekerja langsung tidak mengambil kira pekerja-pekerja lama atau baru. Mereka saling berhubungan di antara satu sama lain tanpa mengira batasan kaum, ugama, umur, jantina apatah lagi ukuran lama atau barunya seseorang pekerja itu. Hubungan seperti ini tidak terdapat di kilang-kilang yang besar. Ini kerana bilangan pekerja-pekerjanya adalah besar dan hubungan mereka agak sukar dijalinan. Jadi, apakah yang menyebabkan hubungan pekerja-pekerja kilang cat ini begitu erat?

Jawapan untuk persoalan di atas adalah mudah untuk dijawab. Pertamanya ialah dari segi bilangan pekerja-pekerja di kilang ini sendiri. Oleh kerana bilangan pekerja-pekerja kilang ini adalah kecil, maka cenderung untuk berkenal-kenalan antara satu sama lain. Keduanya, ialah mereka sering bersama dalam beberapa hal seperti masa rehat, masa makan dan malah masa bekerja kerana mereka agak bebas bergerak. Ketiganya ialah dari segi sikap pekerja-pekerja lama itu sendiri. Mereka ini tidak sombong dan bongkak dengan taraf mereka sebagai pekerja lama. Sebaliknya mereka menunjuk ajar dan menasihati pekerja-pekerja baru. Pengkaji mengalami keadaan ini semasa mula-mula memohon pekerjaan di kilang ini. Beberapa orang pekerja datang menanyakan khabar dapat atau tidak bekerja di kilang ini. Dari sikap ini sudah cukup untuk membuktikan betapa mesra mereka dengan pekerja-pekerja baru. Setelah sehari bekerja, pengkaji telah dapat mengenali dan bermesra dengan pekerja-pekerja yang setempat dari segi pekerjaan. Dari pengalaman pengkaji, pekerja-pekerja kilang ini menunjukkan satu sikap yang baik dari segi hubungan mereka.

Di masa-masa cuti, pekerja-pekerja sering pergi berkelah, ke jamuan teh, rakan taulan dan juga ke kelab-kelab malam. Mereka pergi secara berkumpulan. Tempat yang menjadi tumpuan ialah Air Terjun Kota Tinggi dan Desaru. Kesemua ini dapat mengeratkan lagi hubungan mereka. Seperkara lagi ialah mengenai ziarah-mengziarahi antara pekerja-pekerja. Mereka sering pergi ke rumah-rumah rakan sekerja untuk berehat-rehat di masa cuti. Pada hari Jumaat ramai pekerja-pekerja pergi ke rumah salah seorang pekerja untuk berehat. Tegasnya, mereka tidak pergi ke masjid untuk sembahyang Jumaat walaupun masa selepas 2 jam itu (12 tengah hari hingga 2 petang) diperuntukkan bagi sembahyang Jumaat. Pekerja-pekerja

yang terlibat ialah pekerja-pekerja Islam yang bujang. Secara langsung, kesemua perkara di atas dapat mengeratkan lagi hubungan mereka dan ini penting kerana persefahaman dan kerjasama mereka semasa kerja boleh ujud berlandaskan hubungan erat mereka itu.

Latarbelakang tempat tinggal juga dapat membantu mengeratkan hubungan di antara mereka. Oleh kerana kesemua pekerja-pekerja tinggal di dalam kawasan Johor Bahru atau kedudukan kampung mereka yang berhampiran, maka mereka sering menziarahi antara satu sama lain.

Jadi, jelaslah bahawa walaupun hubungan majikan-pekerja tidak begitu erat, namun hubungan di antara pekerja sesama pekerja adalah amat erat. Dalam hal ini, majikan perlu mengambil langkah-langkah bijak untuk berbaik-baik dengan pekerja-pekerjanya seperti mengadakan jamuan-jamuan dan perjumpaan-perjumpaan, perjumpaan Hari-Hari Perayaan dan sebagainya. Sukan juga boleh diatur di antara pekerja-pekerja dengan majikan untuk menjalinkan hubungan kedua pihak yang erat. Dengan demikian adalah diharapkan perjalanan kilang berjalan lancar dan teratur kerana hubungan mereka yang erat itu.

6.3 Kesatuan Sekerja Secara Umum

Telah dinyatakan di atas tadi bahawa hubungan di antara pekerja-pekerja adalah erat di kilang ini. Perkara ini ada hubungannya dengan usah-usaha penubuhan kesatuan sekerja yang akan diperbincangkan nanti. Dari sini, jelas maksud ayat tadi bahawa tidak terdapat sebuah kesatuan sekerja di kilang ini. Sekarang ini akan diperbincangkan sedikit mengenai Kesatuan Sekerja dalam konteks negara kita.

Kesatuan Sekerja atau "Trade Union" adalah satu pertubuhan yang mana ahli-ahlinya terdiri dari pekerja-pekerja dari satu jenis pekerjaan. Di Malaysia, keadaan Kesatuan Sekerjanya berbeza dari yang terdapat di barat. Trade Union di Poland umpamanya, Kesatuan Sekerjanya merupakan satu pertubuhan yang mempunyai keahlian yang besar dari seluruh negara itu. Di negara kita, Kesatuan Sekerjanya hanya merupakan kesatuan pekerja-pekerja dari sesuatu kilang, perdagangan dan "occupational basis". Gabungan keseluruhan pekerja-pekerja dari pelbagai bidang itu tidak digalakkan oleh kerajaan.

Memang menjadi dasar penting kerajaan untuk menggalakkan penguatkuasaan sesuatu Kesatuan Sekerja yang sihat dan bertanggungjawab. "The Trade Union Regulations, 1959," ada memberikan garis dasar dari segi undang-undang untuk pembentukan sesuatu Kesatuan Sekerja.¹ Pembentukan Kesatuan Sekerja atas dasar pergabungan Kesatuan-Kesatuan Sekerja dari pelbagai sektor seperti industri, perdagangan dan pekerjaan tidak dibenarkan sama sekali oleh pihak kerajaan dan undang-undang.

Kesemua Kesatuan Sekerja dimestikan mendaftar sebelum menjalankan apa-apa kegiatan di dalam negara. Pihak Pendaftar Kesatuan Sekerja berkuasa membatalkan Sijil Pendaftaran sesuatu Kesatuan itu jika sesuatu Kesatuan Sekerja itu tidak mengikut peraturan dan Kesatuan yang dikeluarkan oleh pihak berkuasa. Ordinance dan Peraturan yang terdapat di dalam Kesatuan Sekerja ialah:

¹ MIDA, LABOUR AND WAGES, m.s. 17, Para. 1, Printed by Nan Yang Puda Sdn. Bhd.

- i) Mengariskan keperluan-keperluan yang sah dan berkaitan dengan kehendak Kesatuan Sekerja.
- ii) Kelayakan dan perlantikan kakitangan pejabat.
- iii) Kelayakan keahlian Kesatuan Sekerja.
- iv) Peraturan dalam mesyuarat dan
- v) "Procedures for the taking of secret ballots before taking action and the purposes for which trade union fund may be expanded lawfully"²

Teganya, Kesatuan Sekerja dibentuk dan diselaraskan atas dasar undang-undang untuk menjamin ianya sebagai agen penting untuk meningkatkan lagi daya pengeluaran, menaikkan taraf socio-ekonomi pekerja-pekerja, keadaan tempat kerja yang selesa, kemudahan-kemudahan pekerja serta kebaikan-kebaikan lain untuk ahli-ahlinya.

6.4 Mengapa Tidak Adanya Kesatuan Sekerja Di Kilang Ini

Ada banyak sebab mengapa tidak terdapatnya Kesatuan Sekerja di kilang ini. Antara sebab-sebab itu ialah kecilnya bilangan pekerja-pekerjanya. Bilangan pekerja-pekerja di kilang ini adalah di antara 20 hingga 30 orang ini dirasakan tidak mencukupi untuk menubuhkan satu Kesatuan Sekerja. Di kilang-kilang yang ada Kesatuan Sekerja selalunya mempunyai bilangan pekerja-pekerja yang ramai. Sekurang-kurangnya tidak kurang dari seratus orang. Lagipun di kilang yang kecil seperti kilang cat ini, pekerja lebih mudah berhubungan dengan majikan dari kilang-kilang yang besar. Oleh sebab itu, di kilang-kilang yang ramai bilangan pekerja-pekerjanya, selalunya pekerja-pekerja berhubungan dengan penyelia-penyelia lebih

² Ibid, m.s. 17, Para 2.

dari pengurus. Berbeza dari di atas, pekerja-pekerja di kilang ini tidak sahaja berhubung rapat dengan penyelia-penyelia malah dengan pengurusnya sekali.

Di samping itu juga, keluar masuk pekerjaanya yang ketara dapat menguatkan fakta mengapa tidak boleh diwujudkan Kesatuan Sekerja di kilang ini. Keadaan ini ketara sekali di masa cuti sekolah (cuti panjang). Pelajar-pelajar sekolah selalunya bekerja sementara sahaja terutama bagi pelajar tingkatan lima dan enam yang menunggu keputusan peperiksaan mereka. Didapati 3 orang pekerja-pekerja di kilang ini yang tergolong di dalam kategori ini. Oleh itu pengkaji mendapati seramai 15 orang pekerja berhenti kerja. Selain dari itu sebilangan besar pekerja-pekerja muda di kilang ini bekerja sementara menunggu pekerjaan lain yang lebih baik dan menjamin kehidupan mereka. Jadi tidak hairanlah mengapa label "Kerja Kosong" terpampang di pintu pagar kilang ini kerana keluar-masuk pekerja-pekerjanya yang amat ketara. Keadaan ini sudah hampir 2 bulan iaitu sebulan semasa pengkaji bekerja dan kira-kira sebulan sebelum pengkaji mula bekerja.

Antara fakta-fakta lain ialah sikap pekerja-pekerja sendiri terhadap Kesatuan Sekerja. Mereka takut kalau Kesatuan Sekerja ada kebebasan yang ada akan terhad. Kebebasan yang dimaksudkan di sini ialah kedatangan lambat, rehat berlebihan dan sebagainya. Dengan adanya kesatuan sekerja sudah tentu disiplin kerja akan menjadi ketat dan oleh kerana mereka sudah biasa dengan keadaan tadi, sambutan mereka amatlah dingin bila ada ura-ura untuk menubuhkan Kesatuan Sekerja di tempat mereka bekerja. Perkara ini akan dinyatakan nanti.

Adalah menjadi salah satu tujuan Kesatuan Sekerja untuk merapatkan hubungan di antara pekerja-pekerja di dalam sesuatu kilang. Di kilang ini, hubungan pekerja-pekerja adalah amat erat. Dari sudut ini, Kesatuan Sekerja seolah-olah tidak diperlukan. Namun di kilang besar, ia perlu memandangkan bilangan pekerja yang ramai. Jadi Kesatuan Sekerja dapat dijadikan perintis jalan ke arah perkenalan antara mereka (pekerja-pekerja).

Jelaslah bahawa sikap yang ditunjukkan oleh pekerja-pekerja itu mempunyai sebab-sebab yang tertentu. Sebab-sebab itu ialah bilangan pekerja-pekerja yang kecil, keadaan pekerja keluar-masuk yang ketara, sikap pekerja-pekerja sendiri yang berhubungan dengan kebebasan mereka dan hubungan pekerja-pekerja yang memang erat.

6.5 Percubaan Penubuhan Kesatuan Sekerja

Sikap pekerja-pekerja kilang ini terhadap Kesatuan Sekerja sebagaimana yang dinyatakan tadi, menjadi satu sebab kenapa Kesatuan Sekerja gagal ditubuhkan di kilang ini. Dalam tahun 1977, Kesatuan Sekerja Union Carbide telah cuba menubuhkan Kesatuan Sekerja di kilang cat ini. Usaha ini adalah secara bergabung dengan Kesatuan Sekerja Union Carbide itu sendiri. Sembutan pekerja-pekerja amatlah dingin ekoran dari sikap mereka tadi. Lagipun mereka tidak mahu bergabung kerana sukar bagi mereka untuk datang mesyuarat kerana jauh dari tempat mereka kerja, mungkin rasa terasing dalam kesatuan itu jika mereka bergabung dan sebagainya. Oleh yang demikian segala usaha-usaha yang dibuat pada tahun 1977 ini gagal mencapai matlamat penubuhan Kesatuan Sekerja di kilang ini walaupun secara bergabung.

6.6 Sikap Majikan Terhadap Usaha Penubuhan Kesatuan Sekerja

Adalah menjadi satu kebiasaan bahawa setiap majikan takut bahawa Kesatuan Sekerja akan mengugat eksploitasi dan monopoli kuasa mereka di sesuatu kilang. Sikap majikan kilang ini agak berlainan sedikit kerana fenomena Kesatuan Sekerja ini masih belum dirasakan oleh mereka. Jadi pengkaji akan menyentuh sikap yang ditunjukkan oleh majikan apabila usaha penubuhan tahun 1977 itu dijalankan.

Sikap majikan ternyata dingin dalam soal ini ketika pihak Union Carbide sibuk mengusahakan pengabungan Kesatuan Sekerja itu, majikan bertindak mendiamkan diri. Menurut pekerja-pekerja majikan khaanya pengurus, cuma bertanya betul atau tidak, jadi atau tidak jadi tanpa memberi sebarang komen yang menunjukkan sama ada majikan setuju atau tidak dengan usaha itu. Ini berlaku di peringkat awal. Apabila ura-ura penubuhan ini begitu ketara, majikan mula bimbang dan cuba mempengaruhi pekerja-pekerja agar tidak menyertai Kesatuan Sekerja itu. Hasutan ini cuma disampaikan secara percakapan sahaja. Pengurus sering mengingatkan tentang pengongkongan Kesatuan Sekerja terhadap pekerja-pekerjanya jika mereka menyertai atau memasuki Kesatuan Sekerja itu. Ada juga pekerja-pekerja yang terpengaruh. 4 atau lima orang pekerja sudah cukup untuk mengkritik pihak Union Carbide Trade Union dan sekaligus mengagalkan usaha-usaha mereka itu. Akhirnya usaha-usaha tersebut ternyata menemui jalan yang buntu. Jelaslah bahawa sikap dingin majikan adalah kerana takut kemungkinan pekerja-pekerja akan menuntut hak-hak mereka yang patut ada dan kemudahan-kemudahan lain jika Kesatuan Sekerja wujud. Dengan itu kekalah keadaan kilang ini sampai sebarang tanpa mempunyai Kesatuan Sekerja kerana sebab-sebab tadi.

6.7 Sikap An Pekerja-Pekerja Terhadap Kesatuan

Walaupun tidak terdapat Kesatuan Sekerja di kilang ini, namun pekerja-pekerja mempunyai pandangan mereka sendiri terhadap kesatuan seumpama ini. Pandangan-pandangan mereka diperolehi dari soal selidik yang dijalankan serta perbualan seharian pengkaji dengan pekerja-pekerja.

Sebahagian besar dari pekerja-pekerja kilang ini tahu akan peranan sesebuah Kesatuan Sekerja. Jadual di bawah dapat menunjukkan keadaan itu.

Jadual 6.1

Pengetahuan Terhadap Peranan Kesatuan Sekerja

Perkara	Bilangan	Peratus (%)
Yang Tahu	14	60
Yang Tidak Tahu	9	40
Jumlah	23	100

Dari jadual di atas didapati 60% dari bilangan pekerja-pekerja yang disoal selidik tahu akan peranan sesebuah Kesatuan Sekerja. Di antara peranan-peranan yang dinyatakan oleh mereka ialah membela nasib dan kebajikan pekerja, untuk berbincang dengan majikan secara lebih formal, untuk melindungi pekerja dari tindakan dan layanan majikan yang keterlaluan dan untuk mendapatkan faedah-faedah tertentu dari majikan untuk pekerja-pekerja seperti kenaikan gaji, bonus, kemudahan kesihatan dan sebagainya.

40% yang lain mengatakan tidak mengetahui peranan sesebuah Kesatuan Sekerja. Alasan-alasan yang mereka berikan ialah seperti tidak pernah menjadi ahli mana-mana Kesatuan Sekerja, baru bekerja dan tidak pernah dengan perkataan kesatuan sekerja atau sengaja tidak mahu ambil tahu tentangnya. Pada hemat pengkaji, ada di antara mereka yang takut memberi jawapan tegas kerana bimbang pengkaji merupakan agen majikan atau kerajaan. Ini berlaku walaupun situasi sebenarnya tentang motif kajian telah ditekankan sebelum soal selidik itu dijalankan. Ini dibuktikan dengan perbandingan dalam jawapan mereka. Apabila disoal sama ada Kesatuan Sekerja di negara ini ada kuasa atau tidak, ternyata kesemua responden mengatakan ada, pada hal 40% mengatakan mereka tidak tahu peranan sesuatu Kesatuan Sekerja daripada awal-awal tadi.

Dalam konteks yang lebih luas, 50% dari mereka mengatakan kerajaan ada menimbangakan pandangan pekerja-pekerja dalam proses membuat keputusan. Ini dilakukan menerusi Kesatuan Sekerja dan tidak dengan cara lain. Namun ada juga yang tidak mengetahui keadaan ini atau kurang pasti dengan persoalan ini. Ada yang mengatakan kerajaan lebih menitikberatkan pihak majikan dari pekerja-pekerja dalam proses membuat keputusan ini. Di bawah ini, satu jadual dibentuk untuk menerangkan fenomena tadi.

6.2 Adakah Kerajaan Menimbangkan Pendangan Pekerja-Pekerja Dalam Proses Membuat Keputusan?

Perkara	Bilangan	Peratus
Ada	13	56
Tidak Ada	4	17
Tidak Tahu	4	17
Kurang Pasti	2	10
Jumlah	23	100

Dari soal selidik juga, pengkaji mendapati kesemua responden mengatakan Kesatuan Sekerja adalah perlu. Ini kerana menurut mereka, hanya menerusi jalan ini idea pekerja-pekerja akan digunakan oleh majikan dan perbincangan yang lebih formal boleh dijalankan antara mereka dengan majikan.

Kesemua pekerja bersetuju apabila ditanya patut atau tidak Kesatuan Sekerja berjuang untuk memberi hak yang lebih banyak dalam proses membuat keputusan. Di sini diperhatikan pengetahuan mereka tentang Kesatuan Sekerja ini meluas. Taraf pendidikan mereka yang rendah tidak menghalang mereka dari mengetahui perkara ini. Ada sebab-sebab tertentu kenapa mereka mengatakan Kesatuan Sekerja perlu berjuang untuk pekerja-pekerja dalam hal membuat keputusan ini. Antara sebab-sebab itu ialah sememangnya tugas Kesatuan Sekerja berjuang untuk kebajikan ahli-ahlinya. Pengkaji sendiri bersetuju kerana dengan mengambil kira pendapat pekerja-

pekerja, mereka akan merasakan diri mereka diperlukan tidak sahaja dari segi tenaga kerja mereka malah juga idea-idea mereka. Dari segi psikologi, hal ini akan dapat melahirkan fasa tanggungjawab dan disiplin pekerjaan yang lebih menggalakkan. Penglibatan pekerja-pekerja dalam proses membuat keputusan juga dirasakan perlu kerana lebih mengetahui akan kerja yang akan mereka lakukan. Saranan mereka sudah tentu untuk keadilan dan kelicinan pekerjaan mereka. Dari situ, kecakapan dan pengeluaran akan bertambah. Justeru itu, majikan sendiri yang akan beruntung.

Tegasnya, melalui perbincangan panjang lebar tentang tanduk pekerja-pekerja terhadap layanan majikan dan sebagainya tadi, nyatalah bahawa pekerja-pekerja tidak puas hati terhadap majikan mereka. Ini kerana sebab-sebab seperti penyelia yang tidak berkemampuan, kemudahan dan keadilan mereka yang kurang diambil berat oleh majikan dan sebagainya. Walaupun demikian, mereka tidak mempunyai sebarang organisasi formal seperti Kesatuan Sekerja untuk membela nasib mereka. Walaupun usaha ini pernah dilakukan namun oleh kerana sikap dan keraguan mereka maka segala usaha itu menemui jalan yang buntu.

BAB VII

PENUTUP

7.1 Pengulasan Dan Kesimpulan Pengkaji

Dengan kajian kes yang telah dijalankan, pengkaji telah berjaya mendapatkan beberapa penemuan penting berhubung dengan proses-proses perjalanan sesebuah kilang khususnya kilang cat ini. Pemasalahan dalam proses-proses tersebut juga ditemui terutama di bahagian pengurusan dan pekerja-pekerja. Hubungan antara kedua-dua pihak juga dapat diteliti, layanan majikan kepada pekerja-pekerja, teknologi pengeluaran dan kemudahan serta kebajikan pekerja-pekerja. Kesemua ini memberikan gambaran sebenar keadaan kilang ini dari segala aspek agar dapat diperbaiki oleh pihak-pihak berke-naan.

Pada pandangan pengkaji, fakta-fakta terpenting yang perlu di-persoalkan dalam mengkaji sebuah kilang ialah berhubung dengan majikan, pengeluaran, pekerja-pekerja dan pekerjaan mereka, hubungan pekerja-majikan dan Kesatuan Sekerja. Perlu diingatkan bahawa susunan itu dibuat berdasarkan kepada kajian kes ini dan bukannya dari kajian-kajian awal yang lain.

Di pihak majikan, pengkaji telah menemui beberapa perkara yang penting berhubung dengan kilang tersebut seperti pentadbiran, dan seba-gainya. Di sini pengkaji dapat meneliti bagaimanakah majikan melayan pekerja-pekerjanya. Ternyata keadaannya mendukacitakan kerana banyak kemudahan-kemudahan yang sepatutnya diadakan tidak terdapat kurang memuase-kan. Ini termasuklah kemudahan cuti, kenaikan pangkat, kesihatan, pembayaran

gaji yang rendah serta elaun yang juga rendah, peluang-peluang overtime yang terhad pada pekerja tertentu, kekotoran keadaan tempat kerja dan sebagainya. Kesemua aspek-aspek tadi telah dibincangkan dengan panjang lebar dalam bab-bab terawal. Dari penelitian pengkaji, kesemua di atas adalah tidak memuaskan.

Majikan juga mempunyai hubungan yang kurang erat dengan pekerja-pekerja. Ini lebih ketara pada anggota-anggota majikan yang bertugas di pejabat kerana jarang menemui pekerja-pekerja. Namun hubungan pengurus kilang ini dengan pekerja-pekerjanya ujud walaupun tidak erat dalam erti-kata yang sebenarnya. Keadaan yang sama ujud antara penyelia dengan pekerja-pekerja. Pada pandangan pengkaji keadaan ini adalah kerana masing-masing hanya pentingkan hak masing-masing. Kedua-dua pihak tidak mahu ambil tahu hal masing-masing seolah-olah kedua-dua pihak itu adalah bera-singan. Keadaan ini timbul hasil layanan majikan yang tidak memuaskan itu. Namun pada pihak pekerja juga ada kesilapannya. Mereka tidak menghormati langsung pentadbir mereka di samping sering melanggar peraturan kerja yang telah ditetapkan. Kesemua ini telah dinyatakan lebih awal. Keadaan ini perlu diatasi untuk menjamin hubungan yang lebih baik. Dengan itu segala matlamat dapat dicapai dengan jayanya. Usaha-usaha perlu dijalankan untuk merapatkan lagi hubungan antara kedua-dua pihak. Sukan, perkelahan, perjumpaan (jamuan tahunan dan sebagainya) boleh diatur untuk tujuan ini. Kedua-dua pihak perlulah berkompromi dan saling memahami antara satu sama lain untuk mencapai kebaikan-kebaikan tertentu.

Di pihak pekerja pula, pengkaji juga dapat menyimpulkan beberapa perkara tertentu. Dari apa yang diperolehi dari soal selidik yang dijalankan, pengkaji dapat beberapa kesimpulan tentang latarbelakang mereka,

aspek pekerjaan mereka, pandangan mereka tentang majikan, kesatuan sekerja serta kebajikan mereka bekerja di kilang ini. Mengenai tindak-tanduk mereka dalam menjalankan tugas mereka diperhatikan juga oleh pengkaji.

Sebahagian besar dari pekerja-pekerja adalah muda dan bujang. Sebahagian dari pekerja-pekerja kilang ini juga adalah dari kaum Melayu pendidikan mereka tidak ada yang lebih dari tingkatan lima. Di samping itu, ramai di antara mereka yang bekerja sementara dan pengalaman dalam pekerjaan adalah kurang. Ini akan menjejaskan proses pengeluaran kilang kerana keadaan keluar-masuk pekerja-pekerja yang begitu ketara. Majikan perlu dipersalahkan kerana kurang rapi dalam proses pengambilan pekerja baru. Mereka sepatutnya memilih mereka yang sudah banyak berpengalaman, bukan pelajar dan yang tidak terlalu muda (bawah 20 tahun).

Pekerja-pekerja juga adalah golongan orang-orang miskin. Mereka tinggal di rumah-rumah setinggan di sekitar kawasan Perusahaan Larkin. Latarbelakang tempat tinggal mereka ini juga menunjukkan bahan mereka memerlukan wang untuk menyara hidup. Seseorang pekerja yang muda, walaupun tidak ada tanggungan, pengkaji mendapati mereka terpaksa membantu ibubapa mereka menyara keluarga. Namun tidak semua mereka tinggal di kawasan setinggan. Ada juga yang tinggal di kawasan-kawasan Perumahan Larkin, Kampung Melayu Majidi dan Kawasan Perumahan UDA di Jalan Skudai.

Mengenai masalah mereka telah dibincangkan di dalam 3 dan 4 dengan panjang lebar. Majikan dapat membantu mereka dengan dasar-dasar tertentu dengan membaiki keadaan-keadaan sama ada dari segi pembayaran gaji, elaun (cola) serta kemudahan-kemudahan serta kebajikan pekerja-pekerja itu. Kesemua ini penting untuk kebaikan kedua-dua pihak. Pekerja

akan bekerja dengan baik manakala majikan pula akan dapat faedahnya pula.

Dari segi hubungan pekerja-majikan telah dinyatakan dengan terperinci awal-awal tadi. Pekerja-pekerja perlulah menubuhkan Kesatuan Sekerja walaupun secara bergabung dengan Kesatuan Sekerja kilang-kilang lain. Kesemua ini akan memberi kebaikan kepada pekerja-pekerja sendiri. Mereka akan dapat bersuara dengan lebih lantang dan formal dalam menuntut hak-hak mereka, kemudahan dan kebajikan mereka dari majikan. Mereka akan lebih bersatu dalam hal ini dan dapat menentang tindakan majikan yang hanya pentingkan keuntungan akan mengabaikan kebajikan pekerja-pekerja. Namun demikian, pekerja-pekerja haruslah memikirkan perkara ini dengan panjang lebar. Latarbelakang Kesatuan yang hendak dimasuki perlulah dikaji, layanan mereka pada ahli-ahli kesatuan, perjuangan mereka serta kekuatan suara mereka. Dengan demikian, harapan mereka tidak akan dikecewakan apabila bergabung nanti. Faktor ini boleh diperkukuhkan lagi kerana hubungan di antara pekerja-pekerja adalah erat.

Dari perbincangan di dalam bab-bab terawal maka nyatalah bahawa kilang ini mempunyai banyak kelemahan-kelemahannya. Kelemahan ini wujud sama ada pada pekerja-pekerja apatah lagi majikan. Perbincangan perlu diadakan oleh kedua-dua pihak untuk mengatasi kelemahan-kelemahan itu satu persatu. Jadi adalah tidak benar jika hanya majikan sahaja yang patut dipersalahkan tetapi pekerja-pekerja juga ada kelemahan-kelemahan mereka sendiri.

7.2 Kelamahan-Kelamahan Kajian Kes Ini

Tidak dapat dinafikan bahawa tiap-tiap satu kajian social sains itu mempunyai kelemahan-kelemahannya sendiri. Dalam hal ini, pengkaji

tidak terlepas dari menghadapi masalah-masalah ataupun kelemahan-kelemahan dalam menjalankan kajian kes di kilang ini.

Kelemahan terbesar ialah dari segi masa menjalankan kajian kes ini. Pengkaji mendapati kesuntukan masa menjalankan kajian kerana beberapa masalah berbangkit seperti perbelanjaan. Kedua-dua faktor ini iaitu kesuntukan masa dan perbelanjaan menyebabkan pengkaji menjalankan kajian-nya hanya selama sebulan genap. Masa sebulan ini dirasakan tidak cukup kerana pengkaji menghadapi masalah untuk mendapatkan data-data lengkap berhubung dengan majikan. Maksudnya ialah pengkaji tidak berpeluang berkenalan dengan anggota majikan untuk mendapatkan data-data majikan dari anggota majikan itu sendiri. Data-data ini diperolehi dari sumber-sumber lain seperti dari pekerja-pekerja dan Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.

Kelemahan kedua ialah dari segi responden itu sendiri. Oleh kerana kilang yang dikaji adalah kecil maka jumlah pekerjaanya juga kecil. Ini bermakna responden pengkaji juga kecil iaitu cuma 23 orang. Cuma 5 orang pekerja-pekerja perempuan terdapat di kilang tersebut. Bilangan kecil ini menyebabkan sukar bagi pengkaji untuk membincangkan sesuatu fakta secara perbandingan antara lelaki dan perempuan.

Seterusnya atau yang akhir ialah masalah dalam menjalan kajian itu sendiri. Penumpuan pemasalahan kali ini ialah pada kaedah soal selidik yang digunakan. Banyak soalan-soalan yang sukar difahami oleh responden. Perkataan seperti status kerja, konsentrasi, interaksi, inisiatif dan peluang berkembang (intelektual dan lain-lain) digunakan oleh pengkaji. Perkataan-perkataan ini menimbulkan masalah kepada pengkaji kerana responden tidak memahami erti perkataan-perkataan seperti itu. Ini mungkin berkaitan

rapat dengan taraf pendidikan mereka yang tidak lebih dari tingkatan lima. Jadi, pengkaji menghadapi halangan dalam menjalankan kajian dengan lincin dan cepat. Ini kerana terpaksa menerangkan kepada responden erti atau maksud perkataan-perkataan tersebut atau ayat-ayat tertentu yang sukar difahami oleh responden. Masalah ini amat ketara dan hampir kesemua responden bertanyakan maksud soalan yang terdapat perkataan-perkataan tadi.

7.3 Saranan Dan Pandangan

Oleh kerana masalah-masalah yang telah dikemukakan tadi, maka pengkaji-pengkaji lain yang akan mengkaji topik yang sama haruslah mengawasinya. Ini amat perlu sekali untuk menjamin data-data yang lebih lengkap lagi dan menyeluruh pula.

Dari segi masa, seseorang pengkaji mestilah mengambil masa kajian lebih dari sebulan. Kilang yang hendak dikaji itu pula mestilah diteliti terlebih dahulu jumlah pekerja, situasinya, majikannya dan lain-lain untuk menjamin satu kajian yang baik akan dapat dijalankan. Akhir sekali ialah mengenai soal selidik yang digunakan mestilah diteliti dengan rapi. Segala soalan-soalan yang hendak digunakan mestilah diujikaji untuk melihat sama ada ianya boleh difahami atau tidak. Jadi pretest terhadap soal selidik amat perlu untuk kebaikan kajian nanti. Dengan demikian adalah diharap agar kajian yang akan dijalankan kelak, dapat berjalan dengan lebih baik dan beberapa penemuan-penemuan baru yang penting untuk perkembangan dunia sosial sains khususnya disiplin sosiologi itu sendiri.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Labour And Wages Rate, NIDA, N.S. 1, New Yang Pada Sdn. Bhd.
2. Laporan Kajian Kajian, Sektor Kajian Untuk Kemajuan Perusahaan Dan
MUKA SURAT
- Lampiran A "Sketch" Kilang Yang Dikaji Dan Persekitarannya 24
- Lampiran B "Sketch" Kawasan Kilang Yang Dikaji Serta Struktur-nya Sekali. 25
3. University of Illinois, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1973.
4. Carol S. Farnham Dan Jack Levin, Social Science Research, A Handbook For Student, A Shewman Publication, Related Press Division, John Wiley & Sons.
5. Howard E. Freeman & Clarence C. Sherwood, Social Research And Social Policy, Pg. 99, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1970.
6. The Companies Act, 1965, Resolutions of Association, Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.
7. Laporan Rayuanat Agung Tahunan Yang Pertama, Tanggal 2nd, Jun, 1982, Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.
8. Laporan Cadangan kepada Public Party, Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.
9. The Directors Report, August 1981, Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.
10. The Colombo Plan, Consultative Committee Meeting In Sri Lanka, Colombo Plan Bureau, 1979, N.S. 273.
11. J.N.A. Institute, Karys Management, N.S. 103-301, Pusaka Barjane, Ujumbura, 1974.
12. Salomon Smith, Sint. Corbett, 1981, Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.

BIBLIOGRAFI

1. Labour And Wages Rate, MIDA, M.S. 1, Nam Yang Muda Sdn. Bhd.
2. Rancangan Malaysia Kedua, Sektor Awam Untuk Kemajuan Perusahaan Dan Perdagangan, m.s. 116 dan 199.
3. D.P. Forcese Dan Stephen Richer, Social Research Methods, Carleton University, Ottawa, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1973.
4. Gerald S. Ferman Dan Jack Levin, Social Science Research, A Handbook For Student, A Shonkman Publication, Halsted Press Division, John Wiley & Sons.
5. Howard E. Freeman & Clarence C. Sherwood, Social Research And Social Policy, Pg. 89, Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey, 1970.
6. The Companies Act, 1965, Memorandum of Association, Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.
7. Laporan Mesyuarat Agong Tahunan Yang Pertama, Tanggal 5hb. Jun, 1982, Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.
8. Laporan Gadaian kepada Public Bank, Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.
9. The Directors Report, Account 1981, Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.
10. The Colombo Plan, 25th Consultative Committee Meeting In Sri Lanka, Colombo Plan Bureau, 1976, m.s. 273.
11. J.M.A. Juhuteru, Karya Managemen, m.s. 193-201, Pustaka Sarjana, Djakarta, 1960.
12. Balance Sheets, 31st. December, 1981, Jabatan Pendaftaran Syarikat-Syarikat.